AHMET TÜRKAN

PATRONLAR VE CEO'LAR

"Dahi; Hocasını iyi seçendir" Cemil Meriç

25 KASIM 2025

İçindekiler

YAZAR HAKKINDA 6
YAYINLANMIŞ ESERLERİ 6
E-KİTAPLAR 6
SİTELERİ 7
ÖNSÖZ 8
GİRİŞ 10
BİRİNCİ BÖLÜM 11
PATRON KİMDİR? 11
CEO NEDİR? KİMDİR? 12
GERÇEK BİR CEO OLMAK İÇİN HANGİ ÖZELLİKLER GEREKLİDİR? 13
ÇOK HOŞ BİR CEO HİKAYESİ 14
LİMON SATMA HİKAYESİ- GİRİŞİMCİLİK ÖRNEĞİ 15
ASİL VEKİL KURAMI 15
RİSK NEDİR? 17
FIRSAT NEDİR? 18
STRATEJİ NEDİR? 19
DAHİ NEDİR? 20
LİDER NEDİR? 27
KUTUP NEDİR? 30
YOL ARKADAŞINI İYİ SEÇMEK 31
ERDEMLİ BİR HAYAT NASIL OLMALI 37
İKİNCİ BÖLÜM 48
İŞ DÜNYASININ PATRON VE CEO'LARI 48
ÖRNEKLER 48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 56
GÖNÜL YOLCULUĞU NEDİR? 56
Gönül Yolculuğu Nedir? 56
1. Manevi Boyut: "Nefsi Terbiye" ve Sırra Yöneliş 56
2. Liderlik Boyutu: Otantiklik ve Etik Pusula 56
3. Yönetim Boyutu: Sürdürülebilir Dönüşüm 57
PEYGAMBERLER TARİHİNDE PATRON VE CEO'LAR 57
PEYGAMBERLER TARİHİNİ NASIL ANALİZ EDERİZ? 61
Manevi Âlemlerin Patronları ve CEO'ları 61
1. Temel Yönetim Prensipleri 62
2. Örnekler ve Yönetim Rolleri 62

ÂDEM BABAMIZ (A.S.) – HAVVA VALİDEMİZ 63
Âdem ve Havva: Organizasyonun ve Risk Yönetiminin Arketipi 70
A. İktisadi/Organizasyonel Analiz: Yapı ve İlk Kural 70
B. Manevi/Liderlik Analizi: Hata, Sorumluluk ve Dönüşüm 71
Sonuç: İnsanlığın Kurucu Anayasası 72
MUSA (A.S.) – HARUN (A.S.) 72
Firavun: Otoriter Statüko ve Tekelci Rakip 74
Musa ve Harun: Kurucu Takım ve Değişim Liderleri 74
A. İktisadi/Organizasyonel Analiz: Görev Dağılımı ve Etkili İletişim 74
B. Manevi/Liderlik Analizi: Korkuyu Yenme ve Misyonu Sürdürme 75
Sonuç: Vizyoner Direnişin Gücü 75
İSA (A.S.) VE HAVARİLERİ 76
Hz. İsa ve Havarileri: Vizyon, Yayılım ve Fedakârlık 77
A. İktisadi/Organizasyonel Analiz: Yalın Organizasyon ve Küresel Yayılım 77
B. Manevi/Liderlik Analizi: Liderin Fedakârlığı ve Ekibin İmtihanı 78
Sonuç: Sevgi ve Fedakârlık Modeli 79
HZ. MUHAMMED (S.A.V) VE ASHABI – HZ. EBUBEKİR, HZ. ÖMER, HZ. OSMAN, HZ. ALİ, HZ. HATİCE, HZ. AİŞE 79
Yönetim Rollerinin Modern Hiyerarşi ile İlişkilendirilmesi 83
Değerlendirme Derinliği: Yönetim Prensipleri 83
1. Vizyoner Liderlik ve Misyon (Hz. Muhammed) 83
2. Krizde Değer Odaklı Yönetim (Hz. Ebubekir) 84
3. Kaynak Yönetimi ve Altyapı Yatırımı (Hz. Osman & Hz. Ömer) 84
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 85
İSLAM TARİHİNDE PATRON VE CEO'LAR 85
MELİKŞAH VE NİZAMÜLMÜLK 88
Melikşah ve Nizamülmülk: Siyasetname Ekseninde Yönetim 88
HARUN REŞİT VE BEHLÜL DANE 91
Bu iki figürü, Patronlar ve CEO'lar bağlamında teknik bir değerlendirme ile yorumlayalım: 91
Danışman Rolü ve Teknik Değerlendirme 92
OSMAN GAZİ- ŞEYH EDEBALI 95
Osman Gazi ve Şeyh Edebalı: Yönetim ve Değerlerin Kurucu İkilisi 98
A. İktisadi (Kurumsal) Analiz: Kuruluş ve Kurumsallaşma 98
B. Manevi (Liderlik) Analizi: Vizyoner Liderin İnşası 99
Sonuç: Kurucu CEO ve Etik Mentor Modeli 100

Şeyh Edebalı'nın Nasihati: Modern Liderlik ve Etik Kodu 100
Kurumsal Ahlak Kodunun Maddeleri: Liderin Sorumluluk Beyanı 101
Osman Gazi ve Şeyh Edebalı: "Emanet ve Adalet" Hikayesi 102
Hikâye: Kırık Kılıç ve Kadılık Makamı 102
FATİH SULTAN MEHMED- AKŞEMSETTİN 103
Fatih ve Akşemseddin: Vizyon ve Bilimsel Yönetim 104
A. İktisadi (Proje Yönetimi) Analizi: Mega Proje ve İnovasyon 104
B. Manevi (Liderlik) Analizi: Liderin Kendi İnşası 105
Sonuç: İcraatçı Vizyon ve Etik Rehberlik 106
Fatih Sultan Mehmed ve Akşemseddin: "Sükûtun Fetih Sırrı" Hikayesi 106
Hikâye: Liderin Çadırındaki Sükût 106
SULTAN II. ABDULHAMİT- TAHSİN PAŞA 107
II. Abdülhamit ve Tahsin Paşa: Merkeziyetçi Yönetim ve Bilgi Akışı 108
A. İktisadi/Organizasyonel Analiz: Bilgi Yönetimi ve Merkeziyetçilik 108
B. Manevi/Liderlik Analizi: Yalnızlık ve Güven Temelli Liderlik 108
Sonuç: Bilgi Yönetimi ve Güven Krizi 109
II. Abdülhamit'in İstihbarat Modeli: Kurumsal Risk Yönetimi 110
1. Risk Tanımı ve Kategorizasyonu 110
2. Risk İzleme ve Bilgi Toplama Sistemi (Muhbirler) 110
3. Risk Azaltma ve Müdahale Stratejisi (Mitigation & Response) 110
Modelin Zaafları (Risklerin Kontrol Edilememesi) 111
BEŞİNCİ BÖLÜM 112
TASAVVUF DÜNYAMIZIN PATRON VE CEO'LARI 112
TEK BAŞINA YOL ALMAK 112
VEYSEL KARANİ 128
MEVLÂNA VE ŞEMS- MÜKEMMEL İKİLİ 129
Mevlâna ve Şems: Dönüşümün İki Gücü 129
A. İktisadi (Organizasyonel) Analiz: Kurumsal Dönüşüm 130
B. Manevi (Liderlik Gelişimi) Analizi: Öz Liderlik 130
Sonuç: Yönetimin ve Kalbin Dengesi 131
Yaratıcı Çıkış: Ayrılık ve Mesnevi'nin Doğuşu 131
1. Kriz Yönetimi: Değişim Evreleri 131
2. İktisadi Dönüşüm: Bilgi Ürünleşmesi 132
3. Manevi Yaratıcılık: Otantik Sesin Bulunması 132
Sonuç: Liderlikte Yaratıcı Travma 133
TABDUK EMRE- YUNUS EMRE 133

Taptuk Emre ve Yunus Emre: Mentörlük ve Yetenek Devri 133
A. İktisadi (Organizasyonel) Analiz: Yetenek Gelişimi ve Miras 133
B. Manevi (Liderlik Gelişimi) Analizi: Disiplin ve Dönüşüm 134
Sonuç: Patronun Varlığı ve Markanın Geleceği 135
Dergâhın Ekonomik Modeli: Kurumsal Sürdürülebilirlik 135
1. Kıt Kaynak Yönetimi ve Yalın Operasyon (Lean Management) 135
2. Üretim ve Değer Zinciri (Value Chain) 135
Felsefenin Küresel Yayılımı: Marka Erişimi ve Lokalizasyon 136
1. Lokalizasyon ve Pazar Erişimi (Market Access & Localization) 136
2. Evrensellik ve Markanın Kalıcılığı (Brand Sustainability) 136
Yunus Emre'nin Dil Devrimi: Yalınlığın Gücü 137
1. Lokalizasyon ve Pazar Segmentasyonu (Localization & Market Segmentation) 137
2. Kısa ve Öz İletişim (Concise Communication) 137
Analiz: Mesajın İletimi ve Organizasyonel Fayda 138
1. Ölçeklenebilirlik (Scalability) ve Çoğaltma Maliyeti 138
2. Duygusal Bağ ve Müşteri Sadakati (Emotional Connection & Loyalty) 138
Günümüz İş Dünyasına Özeti 138
Yunus Emre: İlahi Aşkın CMO'su Değil, Şairi 139
1. Şiir Değil, "Hâl"in İfadesi: İçsel Motivasyon 139
2. Yalın Dil: Perdesiz İletişim (Transparency) 139
3. Evrensellik: İnsan Kaynağına Odaklanma (Human-Centric Focus) 139
Manevi CEO'luk: İlahi Aşkın Yol Haritası 140
BEDİÜZZAMAN SAİD NURSİ- AHMET HÜSREV ALTINBAŞAK 140
Bediüzzaman ve Hüsrev: Manevi Sermaye ve Risale-i Nur Hizmeti 141
A. İktisadi Analiz: Sermaye ve Yayılım (Sermaye vs. Ürün) 142
B. Manevi Analiz: İhlas ve Sadakatin Liderliği 142
Sonuç: Liderlikte Şöhretten Kaçınma 143
Sırlı İkili Hikayesi: "Gözyaşının Hattı" 143
Risale-i Nur ve Çoğaltmanın Manevi Bedeli 143
SONUÇ 145
Tarihin Aynasında Çağın Liderlik Şartı 145
1. Sütun: Yönetimin Temeli – Adalet ve Etik Yönetim (Governance) 145
2. Sütun: İcranın Ruhu – Vizyon, Odak ve Dayanıklılık (Resilience) 145
3. Sütun: Kalıcılığın Sırrı – İhlas, Sadakat ve Devir (Legacy) 146
Sonuç Cümlesi 146

KAYNAKLAR 148

YAZAR HAKKINDA

Ahmet TÜRKAN, 1959 yılında Bolu'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Bolu'da lise Öğrenimini İstanbul'da Deniz Astsubay Hazırlama Okulu'nda tamamladı. 1 yıllık Sınıf Okulu Eğitiminden sonra 1979 yılında Deniz Kuvvetleri Komutanlığı deniz birliklerinde deniz astsubayı olarak göreve başladı. 1983 yılında 6 ay süren DSH uçak uçuş operatörü kursunu başarı ile tamamlayarak uçak uçuş operatörü unvanı ile Deniz Kuvvetleri Komutanlığı hava unsurlarında görev aldı. 1989 yılında Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İktisat Programını tamamladı. 1997 yılında Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'ndaki görevinden ayrıldı. 2009 yılında Maltepe Üniversitesi İşletme Yüksek Lisansını tamamladı. Özel şirketlerde uzun yıllar yöneticilik yaptı. Evli ve 3 çocuk babasıdır. http://www.habername.com, www.bizbolululular.com, www.irfanmektebi.com , https://torelifikir.net/ adlı haber ve dergi sitelerinde makaleleri yayınlanmaktadır.

YAYINLANMIŞ ESERLERİ

Alaturka Laiklik- KDY 2021

İletişimi Aşk Hali- KDY 2022

Erdemli İnsan Modeli-KDY 2023

Kur'an Rehberim- KDY 2025

E-KİTAPLAR

Aşağıdaki e-Kitaplar

academia.edu

pubhtml5.com

play.google.com/books

archive.org

Sitelerinde yayınlanmaktadır.

Çocuk Eğitimi-1 ve 2

Habername Yazılarım 1-2-3 ve 4

Kıssalardan Hisseler-1

Geçim Dünyası

Söz Uçmaz Yazı Kalır

Gönül Telinden

Strateji Rehberi

İnsan Toplum ve İktisat

İlim İrfan Hikmet

Önce İnsan

Babalardan Oğullara Nasihatler

Annelerden Kızlara Nasihatler

Osmanlı Saati Ne Anlatıyor

Mehmet Akif ve İstiklal Ruhu

İş Ahlakı

Hayata Dair okumalar

Annem Babam

Hayata Dokunan Hikayeler

Aile Olmak

Toplumun Ahlaki Değerleri Nasıl Bir Evrim Geçiriyor.

SİTELERİ

www.ahmetturkan.com.tr

www.ahmetturkan.gen.tr

ÖNSÖZ

Değerli Okuyucu,

Bu kitabı elinize aldığınızda, muhtemelen liderlik, yönetim ve finansal risk gibi kavramların, genellikle ayrıştırılmış iki alana ait olduğunu düşünüyorsunuz: İktisat ve Maneviyat. Günümüz yönetim literatürü, liderliği dışsal başarı ölçütleriyle tanımlarken, manevi rehberlik kaynakları dünyadan el çekmeyi öğütler. Ancak krizlerin, etik ihlallerin ve büyük dönüşümlerin yaşandığı bu çağda, bu iki alan arasındaki köprü kurulamadığı sürece, sürdürülebilir ve vicdanlı bir liderlik imkânsızdır.

Bu eser, tam da bu köprüyü inşa etme gayesiyle kaleme alınmıştır.

Amacımız ve Metodolojimiz

Bu kitap, Patronların ve CEO'ların karşılaştığı risk alma, strateji belirleme ve insan yönetimi zorluklarını, tarihin en büyük manevi ve idari liderlik ikililerinin yaşam süzgecinden geçirerek analiz etmeyi amaçlamaktadır. Analiz metodolojimiz, tarihi olayları basit bir kronoloji olarak ele almak yerine, her bir lider-mentor ilişkisini (Musa-Harun, Fatih-Akşemseddin, Bediüzzaman-Hüsrev vb.) modern yönetim terimleriyle yeniden okumaktır.

Her bir ikiliyi incelerken şu sorulara odaklandık:

Risk Felsefesi: Hangi manevi güç, maddi bir devlete karşı (Firavun'a karşı Musa) veya yıkıcı bir teknoloji riskine karşı (Fatih'in Şahi Topu) sarsılmaz bir cesaret verdi?

Etik Yönetim: Gücün zirvesindeyken (Osman Gazi), lideri kibir ve hırstan (Şeyh Edebali'nin Nasihati) koruyan kurumsal anayasa neydi?

Miras ve Devir: Liderin fiziki varlığı sona erdikten sonra (Hz. İsa'nın Havarileri), misyonun ihlas ve fedakârlıkla nasıl yaşatıldığı ve çoğaltıldığı (Yunus Emre'nin dili, Hüsrev'in yazısı).

Okuyucuya Taahhüdümüz

Bu kitap, size zengin olma yolları veya kolay başarı reçeteleri sunmaz. Aksine, sahip olduğunuz her makamın, her kaynağın ve her alınan riskin beraberinde getirdiği manevi yükü fark etmenizi sağlamayı taahhüt eder. Amacımız, geleceğin patron ve

CEO'larının, sadece Dünya'da başarılı değil, aynı zamanda Ahiret'e layık bir miras bırakabilecekleri vicdanlı, vizyoner ve hikmetli bir liderlik anlayışını benimsemelerine katkıda bulunmaktır.

Bu yolculukta, gönül yolculuğunun en büyük sermaye, adaletin en sağlam kılıç ve ihlâsın en güçlü operasyonel prensip olduğunu birlikte keşfedeceğiz.

Çalışmamızın ismini Patronlar ve CEO'lar olarak belirlemekle hedefi yüksek tutmuş gibi görünüyoruz. Halbuki hayatın her katmanında çalışana ve yöneticilere ihtiyaç vardır. Hedefin yüksek tutulması doruk noktaya çıkmalısınız olarak anlaşılmamalıdır. Hedef elbette olacaktır, lakin rızık her kademedeki çalışan için elbette vardır. Kişi rızkı ile doğar. Amacımız tepe noktaları göstererek okuyucularımıza nirengi noktalarını çek etmelerine fırsat tanımaktır. Herkes neyi yapıp neyi yapamayacağını az çok bilir. Bazen kabiliyet, bazen az bir eğitim ya da yol gösterme meselenin halli için yeterlidir. Yüzlerce meslek, binlerce kabiliyetin başka türlü izahı olamaz. Herkesin bütün işleri aynı beceri ile yapma imkânı yoktur. Her şeyi öğrenmeye ömür yetmez. Madem sınırlı ömrümüz ve pek çok vazifemiz var. Ona göre hedefler koyup kısa ömrümüzde karlı işleri planlayabiliriz. Aile, çevre, okul ve ülke imkanları bir nebze bunu planlamanıza yardım edecektir. Çoğu başarmak ise farklı imkân ve kabiliyetleri aynı çizgide buluşturabilmekten geçmektedir. Hayat sadece bu dünyayı kazanmak olmadığına göre dengeli, adaletli, erdemli, hesap verebilir bir gayretle yola devam etmek ve merdivenleri çıkarken arada bir durup nefes almak gerekir diye düşünüyoruz.

Yönetim ve Organizasyon alanında aldığım Yüksek Lisans eğitiminden sonra böyle bir kitabı kaleme almam zaruri idi, Elhamdülillah nasip oldu ve tamamlandı.

Derin bir tefekkür ve verimli okumalar dilerim.

Ahmet TÜRKAN

GİRİŞ

İnsan fıtratı gereği rahat yaşamak, her arzu ettiğine ulaşmak ve tatmin olmayı arzu eder. Arzu ve emellerine had konulmamıştır. Dünya üzerinde çok az insan para, mevki makam peşinde koşmamıştır. O insanlar ise manevi alemlerin sultanları olmuşlardır.

Ekonomi dünyasını bilenler; patron, CEO, yönetici, müdür gibi yönetim kademelerini ve üstlendikleri görevleri az çok bilirler. Ancak bu yolda yürümek için bazı özellikler olmalıdır. Herkesin patron olması imkânı yoktur. Patronlar sahip oldukları işin sermaye riskini alırken, CEO'lar yönetim riskini üstlenirler.

Peki bu riskleri alma cesareti nereden gelir?

Çalışmamızın temel sorgusu buradadır: Risk görme bilgeliği ile riski alma cesareti arasındaki o kritik an nasıl yönetilir? Hani bir söz vardır; akıllı düşününceye kadar, deli dereyi geçer derler. Çok bilenler, tüm riskleri görenler bu riskleri alma cesaretini nasıl gösterir?

Bu bağlamda, "Patron doğulur mu, yoksa olunur mu?" sorusu üzerinden yola çıkarak, Mevlâna'nın şu sözüne odaklanıyoruz: Her şey üstüne gelip, seni dayanamayacağın bir noktaya getirdiğinde sakın vazgeçme; işte orası, kaderinin değişeceği noktadır. Bu nokta, krizin manevi bir güce ve organizasyonel bir zafere dönüştüğü yerdir.

Bu büyük dönüşümün ve risk yönetiminin sırlarını ararken, tarihin en başarılı lider ve mentor ikililerinin yolculuklarına ışık tuttuk:

Vizyon ve Güven: Osman Gazi ve Şeyh Edebalı

Deha ve Sükûnet: Fatih Sultan Mehmed ve Akşemseddin

Fikir ve İhlas: Bediüzzaman Said Nursi ve Ahmet Hüsrev Altınbaşak

Kitabımızda yabancı Patron ve CEO'lardan da örnekler bulacaksınız. Ülkemizin en önemli iş insanlarından örnekler bulacaksınız. Amacımız sizi örneklere boğup bağlamdan koparmak değildir. Hedefimiz, bu sırlı ikililerin yönetim, risk ve iletişim modellerine ışık tutmak; geleceğin patron ve CEO'larına, gönül yolculuğunu (Manevi Sermaye) iş hayatına entegre etme konusunda yol açmaktır.

Lakin tek amaç, dünyanın geçici patronluğunu aramak değil elbette. İmtihan için geldiğimiz şu dünya sürgününde, Dünya Patronluğu hedefini Ahiret Patronluğuna giden yolun bir aracı kılmaktır. Bu kitap, Manevi Cesaretle alınan Maddi Risklerin nihayetinde Ebedi Bir Mirasa nasıl dönüştüğünü analiz etmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

PATRON KİMDİR?

Patron (I)

Fransızca patron

1. isim Bir ticaret veya sanayi kurumunun sahibi, başı, işvereni:
"Bizim gazetecilerin çoğu patronu hesabına suç yüklenir." - Burhan Felek

2. isim, mecaz Bir kuruluşta, bir iş yerinde makam bakımından yetkili kimse.

3. isim, mecaz Sözü geçen paralı kimse.

Patron (II)

İsim, Fransızca patron

Kumaşın biçilmesine yarayan, bir giysi örneğindeki parçaların biçimine göre kesilmiş kâğıt, kalıp.

Kelime manalarını öğrendikten sonra gerçek manalara ve patron deyince aslında ne anlaşılması gerekir, ona göz atalım.

Akıllı bir insan aklını kullanır. Daha akıllı insan ise başkalarının da aklını kullanır. George Bernard Shaw

Akılları pazara çıkarmışlar, herkes yine kendi aklını almış derler. İnsan her zaman kendi aklını, kendi tutum ve davranışlarını başkalarından üstün görür. Başkalarına danışır belki, illa ben der, kendi aklını beğenir. Kişi ne zaman başkasının aklını kullanır. Sevdiği ve güvendiği ile yolu kesiştiğinde.

Belki; İnsan kendisinin yerini en az kendisi kadar doldurabilecek bir başkasının bulunduğunu kabul ettiği andan itibaren ancak akıllanmaya başlar. (Rıchard Evelyn Byrd)

İkimizde de birer yumurta olsa ve yumurtaları değiştirirsek, her birimizin birer yumurtası olur,

İkimizde de birer bilgi olsa ve bu bilgileri birbirimize versek, her birimizin iki bilgisi olur.

Belki de aradığımız şifre budur…

Yüzü gülmeyen dükkân açmasın derler, belki sır buradadır.

İmamı Gazali'ye biri sordu. Efendim Dünya işlerinde başarılı olmak için ne yapmak lazım. İmam Gazali kibri terk et dedi. Adam bu sefer ahiret işlerinde başarılı olmak için ne yapmak lazım diye sordu. Cevap aynı: Kibri terk et. Adam bu sefer hem dünya hem ahiret işlerinde başarılı olmak için ne gerekir diye sorunca Üstat Gazali aynı cevabı verdi: Kibri terk et. Kibir her hayra engeldir. (Hayati İnanç Sohbetlerinden)

Konumuza devam edelim. Peki iyi bir patron olmak için neler gereklidir?

Haydi devam edelim…

CEO NEDİR? KİMDİR?

Günümüzün merak edilen ve zirve kariyer denilebilecek mesleklerinden birisi CEO'luktur. Peki CEO nedir**?** Her ne kadar memuriyet gibi garantili bir meslek olmasa da maaş ve karizma açısından en ideal pozisyonlardan birisidir. Kısaca bir şirketin yönetiminden sorumlu kişidir. Ancak şirketin sahibi değildir. Dolayısıyla, yönetim kurulundan tamamen bağımsız değildir; kurula karşı sorumludur.

İngilizce açılımı **"**Chief Executive Officer**"** olan CEO, Türkçesi İcra Kurulu Başkanı ya da Yönetim Kurulu Başkanına denk gelir**.**

Genel müdürlükle CEO'luk vazifeleri birbirlerine karıştırılabilir. Ancak bir şirketin genel müdürü, o şirketin tüm politikalarını belirleme de tek yetkili merci değildir. CEO ise, şirketin mali, finans, üretim ve insan kaynakları gibi önemli alanlardaki faaliyetlerini belirleyici kanaldır.

CEO'nun temel görevi, şirketin bulunduğu yerden alıp, daha yukarılara taşımaktır. Bunun gerçekleşmesi için yapılması gereken icracı faaliyetlerin belirlenmesi ve koordineli şekilde işletilmesinden sorumludur. İcra Kurulu Başkanı da CEO'luk makamıdır. Bu makam tarafından yönetim kurulunda belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için şirketin gerçeklerine uygun planlamalar yapılır.

CEO'nun başarısının ölçütü şirketin kâra geçmesi değildir. Daha çok işlerin doğru şekilde yürütülmesiyle ilgili bir başarı kıstası vardır. Elbette ki, her dönemde kârını artıran bir öykü yazmak başarıdır; ancak bu kârlılığın sağlanmasındaki etken hitap edilen pazarda girişilen manipüle edici politikalardan da oluşabilir.

Bu nedenle asıl başarı ölçütü, şirketin kâra geçmesi değildir. İşleyen sistemin veya düzenin korunması, daha da iyi işletilmesi, tasarrufa gidilmesi, yeni yatırımlarla piyasaya yeni malların sürülmesi, ürün ve hizmet kalitesindeki artışlar ve tüm bu doğru operasyonlar sonucunda gelen kârlılık, CEO'nun görevini doğru şekilde yaptığının en iyi göstergeleridir.

CEO'nun başarılı olabilmesi için görevlerini doğru yapması lazımdır. Ancak bunun için de içerisinde bulunduğu piyasayı bilmesi, ülke ekonomisini çok yakından takip etmesi, riskleri veya fırsatları görebilmesi önem ifade ediyor. Bu hususlarda hata yapabilen CEO'ların başarı olma ihtimalleri düşebilir.

CEO, yıl içerisinde şirketle ilgili gelen verileri çok iyi şekilde analiz edebilmelidir. Yılın ilk çeyreğindeki verilerde görülen düşüşlerin nedenlerini saptama konusunda yetersizlik, ikinci çeyrekte de açıkların büyümesine neden olabilir. Dolayısıyla CEO, yöneticilerin yöneticisi olarak birçok sorumluluğu üzerinde taşıyandır. Yeni mezunların hayali olan CEO'luk o kadar da kolay varılabilecek bir pozisyon değil. Bu unvana sahip olmak için belli başlı yollar vardır. Bunların en popülerler ve mantıklı olanları ise:

1) Kendi girişiminizi büyütüp CEO olmak.

2) Uzun yıllar bir şirkete bağlı çalışıp o şirkette CEO olmak.

Steve Jobs, Elon Musk gibi büyük CEO'ların neredeyse hepsi kendi girişimlerini büyüterek bu pozisyonlara gelmişlerdir.

Bu yüzden hedefinize ulaşmak istiyorsanız uzun yıllar başka birinin şirketine çalışmak yerine kendi şirketinizi kurarak büyümek daha iyi bir yol olabilir. Elbette başka şirketlerde çalışırken yükselme hızına göre de değişimler olabilir.[1]

Bu açıklamalarımızda amacımız gençlere hayaller üflemek değil, kendilerini en iyiye doğru yetiştirmek. Erdemli bir bakış açısı ile hem ticari hayatta hem sosyal hayatta hem de manevi alemlerin yolculuğunda doğru kararlar almak ve hayatı anlamlı kılmaktır.

GERÇEK BİR CEO OLMAK İÇİN HANGİ ÖZELLİKLER GEREKLİDİR?

İyi bir eğitim ve kültür

Meraklı bir akıl

Anlaşılırlık

Çalışkanlık

Dürüst ve etik olmak

Adil olmak

Yaşamla barışık olmak

Öngörü sahibi olmak

Doğru kararlar almak

[1] https://ceotudent.com/ceo-nedir-nasil-olunur

Sabırlı olmak

Kendine güvenmek [2]

Şimdi toplum olarak kendimize soralım. Saydığımız özelliklerin tamamını olmazsa da bir kısmına sahip gençler yetiştirebiliyor muyuz? Daha sonraki başlıklarda örneklerini vereceğimiz CEO'ların neden bizden değil de gelişmiş ülkelerden yetiştiğine dikkatinizi çekmek isterim. O zaman eğitim sistemimiz, gelecek planlamamız ne durumdadır devlet aklının bu sorunlarla ilgilenmesi gerekecektir.

ÇOK HOŞ BİR CEO HİKAYESİ

Adamın biri Behlül Dana'ya[3] gelerek zengin olmak istediğinin, nasıl ticaret yapması gerektiğini sordu. Behlül, kendisine demir alıp satmasının salık veri. Adam demir ticaretine girdi ve kısa sürede zengin oldu. Bir gün zenginliğine bakıp bu Behlül aptal, bana akıl verdi ben zengin oldum kendisi de fakirlikten sürünüyor dedi. Sokakta söylenen gizli kalmaz derler; Behlül hakkında söylenenleri duydu ve çok müteessir oldu ama bir şey demedi. Bu kendini beğenmiş, sonradan görme zengin yine bir gün Behlül ile karşılaştı. Başka ne tavsiye edersin dedi. Behlül adamı görünce şöyle bir baktı, iç geçirdi ve soğan al soğan sat dedi. Adam bu fikre çok sevindi. Bütün sermayesini soğan ticaretine yatırdı. Ama o ne çok geçmeden bütün

---

[2] Leo Hindery-Ceo olmanın yolları

[3] Ukalâ-yi mecânînden (deli görünüşlü akıllılar) olan Behlûl-i Dânâ, Behlûl-i Dîvâne, Sultânü'l-meczûbîn ve Abbâsî halifesi Hârûnürreşîd (788-809) ile olan münasebeti dolayısıyla Behlûl er-Reşîd diye de anılır. Hakkındaki bilgilerin büyük bir kısmı menkıbe mahiyetindedir. Diğer behlûllere ve meczuplara ait söz ve hikâyeler çoğunlukla ona bağlandığı gibi birtakım halk fıkraları da kendisine mal edilmiştir. Rivayetler Behlûl'ün aslen Kûfeli olduğunu ve Bağdat'ta yaşadığını göstermektedir. Kaynakların verdiği bilgilere göre Behlûl başlangıçta saf ve deli değildi. Sonradan ilâhî cezbeye tutularak kendinden geçtiğine, bir daha kendine gelemediğine ve nefsinin tamamıyla silinip gittiğine inanılan Behlûl'ün bundan sonraki hal ve hareketleri oldukça gariptir. Yarı deli haline gelmesine rağmen sözleri nükteli ve iğneleyici, davranışları anlamlı ve uyarıcıdır. Hakkındaki menkıbelere göre mezarlarda ve harabelerde dolaşır, yalnızlığı sever, zaman zaman çocukların maskarası olur, onlar tarafından taşlanır, ama o bunları hep hoş karşılardı. Behlûl'e atfedilen fıkra ve hikâyeler hem güldürücü hem düşündürücüdür. Bunlar içinde oldukça garip ve çocukça olanları yanında müstehcen olanlarına da rastlanır. Akıllı ve ağır başlı kimselerin söylemekten ve yapmaktan hayâ ettikleri sözler ve davranışlar genellikle ona nisbet edilmiştir. Bazı menkıbeler onu Hârûnürreşîd'in kardeşi, bazıları yeğeni, bazıları da nedimi olarak gösterir. Hârûnürreşîd'e gerçekleri hiç çekinmeden söylediği, hatalarını çeşitli biçimlerde yüzüne vurarak onu doğru yola getirmeye ve uyarmaya çalıştığı, bunun için de eline geçen fırsatları kaçırmadığı rivayet edilir. Behlûl-i Dânâ diğer behlûller gibi gülmesi ve kahkahasıyla da meşhurdur. Sorulan sorulara ekseriya gülerek, bazan kahkaha atarak cevap verir, ancak bu alaycı tavırları genellikle bir uyarı ve öğüt anlamı taşırdı. Behlûl-i Dânâ'nın vefatı bazı kaynaklarda 190 (806) olarak da belirtilmektedir. Behlûl tasavvufî eserlerde Allah âşığı bir sûfî ve velî olarak gösterilmiştir. Muhyiddin İbnü'l-Arabî, Abdülvehhâb eş-Şa'rânî, Abdürraûf el-Münâvî ve hatta İbnü'l-Cevzî'nin eserlerinde onun Hak âşığı bir meczup olduğu önemle belirtilmiştir. Attâr'ın *İlâhînâme*'sinde, Mevlânâ Celâleddîn-i Rûmî'nin *Meşnevî*'sinde, Yâfiî'nin *er-Ravżü'r-reyâḥîn*'inde ona ait fıkra ve menkıbeler anlatılmıştır. Nefzâvî, *er-Ravżü'l-ʿâṭır*'da Behlûl'ü âşıkane hikâyelerin kahramanı olarak göstermiştir. İbn Kuteybe'nin *ʿUyûnü'l-aḫbâr*'ında, İbn Abdürabbih'in *el-ʿİḳdü'l-ferîd*'inde, Lâmiî Çelebi'nin *Letâifnâme*'sinde Behlûl-i Dânâ menkıbelerine yer verilmesi, bu fıkraların halk arasında geniş çapta yayıldığını göstermesi bakımından önemlidir. Söz konusu fıkra ve şiirler dikkate alındığında onun bir velî olmaktan çok bir halk filozofu hüviyetine sahip olduğunu söylemek mümkündür. Behlûl-i Dânâ'nın menkıbe ve fıkraları Arap ve İran edebiyatında olduğu gibi Türk halk edebiyatında da önemli bir yer tutmaktadır. Şiî kaynakları Behlûl'ün İmam Ca'fer es-Sâdık'ın (ö. 148/765) talebesi olduğunu, aslında Şiî olduğu halde takıyye gereği Sünnî göründüğünü, hatta baskı görmemek ve fikirlerini serbestçe ifade etmek için deli olmadığı halde deliliğe vurarak kendini korumaya çalıştığını kaydederler. Tarih bakımından bu husus mümkün olmadığı için onu on iki imamdan Mûsâ el-Kâzım'ın veya Ali er-Rızâ'nın talebesi sayanlar da vardır. Ancak onun Şiî olduğunu gösteren hiçbir ilmî delil yoktur. Behlûl'ün Eymen b. Nâil ve Amr b. Dînâr gibi şahıslardan rivayet ettiği hadisler muhaddisler tarafından muteber görülmemiştir. (İslam Ansiklopedisi)

sermayesi güneşi gören kar gibi eridi ve adam iflas etti. Behlül'e haber ulaştı; hani o adam vardı ya, O iflas etti dediler. Biliyorum, elindeki nimetin kıymetini bilmedi, böbürlendi ve karşılığında ziyan etti dedi. Önce demir al sat dedim; çünkü demir ticareti firesizdir. Soğan ticareti ise firelidir alışverişi kârlı değildir. Bunu hak etmişti diyerek olayı özetledi.

Çünkü O kalplerin CEO'su idi. Verdiği dersler manevi yaşantıya tatbik edilir ve iç dünyası kemale ererdi. O kendine yapılan her türlü dünyevi mevki ve makamı elinin tersi ile itmiş gönüller sultanı olarak kalmayı tercih etmiştir.

LİMON SATMA HİKAYESİ- GİRİŞİMCİLİK ÖRNEĞİ

İnternette dolaşan hikayelerden biri.

İş arayan gençlerden biri büyük bir şirkete konuşmaya gidiyor, aradıkları güvenlik görevi işine talip olduğunu söylüyor. Yetkili personel müdürü CV'nizi bırakınız biz size e-mail ile sonuçları bildirelim diyor. İşsiz genç bilgisayarı olmadığını ve dolayısıyla e-mail kullanmadığını açıklıyor. Personel müdürü üzgünüm ama e-mailiniz yoksa ''siz sanal olarak varsayılamazsınız'' dolayısıyla sizi işe alamayız diyor.

Genç adam çaresiz dışarıya çıkıyor, üzgün ve kimsesiz adam Yaratanına sığınıyor, ondan yardım istiyor. Ne yapsam ne etsem derken cebindeki son parayla bir sepet limon alıyor, sokak sokak dolaşıp limon satıyor, bitirip sermayesini katlıyor. Bu şekilde ekmek paramı çıkarabilirim deyip her gün sabah erkenden çıkıyor seyyar satıcılık yapıyor, zabıtadan kaçıyor yemiyor içmiyor para biriktiriyor her gün sermayesi büyüyor. Derken küçücük bir kamyonet alıyor satışa devam az bir zaman sonra büyük bir kamyon alıyor. K. belgesi işlemi için müracaat ettiği bir yerde yine e-mail adresi isteniyor, o da e-mail kullanmadığını söylüyor oranın müdürü hayret ediyor. e-mailiniz olmadan büyük bir işyeri kurmuşsunuz, e-mailiniz olsaydı neler yapabilirdiniz?

Adamın yanıtı: Eğer e-mailim olsaydı şu anda güvenlik görevlisiydim.

Ne öğrendik buradan:
1- İnternet her zaman her şeye çözüm olmayabilir.
2- e-mailiniz olmayıp azimle çalışabiliyorsanız da zengin olabilirsiniz...
3- Bu haberi e-mailden okuyorsanız ki sizde milyoner değilsiniz...

gününüzün güzel geçmesi dileklerimle, belki bende çıkıyorum LİMON SATMAYA :-)) diyebilirsiniz. Kim bilir.

ASİL VEKİL KURAMI

Asil vekil çatışmasını hepimiz günlük hayatımızda yaşıyoruz.

Nitekim eğer hukuk bilginiz yetersiz ise bir avukatı, mali konularda bilginiz yetersiz ise kendinize bir mali müşaviri vekil tayin ediyorsunuz. Şirketinizi yönetmek için de yine bir vekili, örneğin bir kişiyi genel müdür tayin edersiniz.

Tüm bu kişilerin avukatların, mali müşavirlerin ve şirket yöneticilerinin (yani vekillerin) görevi, asillerin (sahip) çıkarlarını (haklarını) korumaktır.

Eğer bu görevlerini yerine getirmezlerse her birini görevlerinden azledebilirsiniz. Ya da ilgili kuruma (Baro, Mali Müşavirler Odası gibi) görevlerini yerine getirmediler diyerek şikâyet etmek hakkınız vardır.

Platon'un en kötü yönetim biçimleri arasında sıraladığı demokraside asiller (seçmenler) kendi çıkarlarını (haklarını) korumak ve ülkeyi yönetmek için birilerini vekil (milletvekili) seçerler.

Türkiye'deki sistemde böyle işliyor. Fakat ülkemizde vekiller asillerin haklarını korumak yerine kendi haklarını koruma yoluna gidiyorlar. Bununla da yetinmeyip, asillere hakaret ediyorlar.[4]

Asil vekil kuramı Türkiye'de dahil olmak üzere birçok ülkede araştırma konusu olarak ele alınmaktadır. Vekalet teorisi özetle asil ile vekil arasında yapılan asil vekil sözleşmeleri kapsamında ortaya çıkan asil vekil ilişkilerini temel alarak tarafların hak ve yükümlülük ihlalleri olarak yaşanan problemleri ve bu ilişkiden doğan maliyetleri ele almakta ve bu mekanizmayı anlamaya çalışarak sorunları azaltmayı hedeflemektedir… Asil-vekil problemlerinin genellikle asilin, vekilin işlemleri ve çabası ile hizmet sonuçları hakkında tam bilgi sahibi olmaması, bilgi sahibi olunmasının çok maliyetli olması, söz konusu hizmetin vekil tarafından risk üstlenimini veya risk paylaşımını içeren bir konu olması ve hizmetin sonuçları ve vekilin çabası ile vekilin aldığı ücret arasında doğrusal bir ilişki olmaması veya hizmet sırasında vekilin çıkar çatışmasına düşmesi ve ahlaki tehlike probleminin varlığı halinde ortaya çıktığı söylenebilir… Asil-vekil problemlerinin azaltılması, önlenmesi çabaları ise asilin bir maliyete, işlem maliyetlerine katlanması ile sonuçlanmaktadır… İşlem maliyetleri iktisatçılar tarafından göz ardı edilen fakat işletmelerin rutin işlemlerinden doğan maliyetlerdir. Rutin işlemler örneğin, işletmenin mal ya da hizmet üretimi için üretim faktörleri satın alması, bunların mal ya da hizmet üretimine sevk edilmesi, ortaya çıkan mal ya da hizmetlerin satışı faaliyetleri sırasında gerçekleşen harcamalardan oluşmaktadır… Vekil; bir diğer kişi adına ekonomik kararlar alan kişi olarak, örneğin bir şirketin yöneticisinin çalıştığı şirketin sahibi adına ekonomik kararlar verebilmesi gibi, tanımlanmaktadır. Asil; bir başka kişiye sözleşme ile kendisi adına işlem yapma yetkisi veren kişidir… Vekalet teorisi ise işletme sahibinin şirketin işlerinin

[4] https://www.dunya.com/kose-yazisi/asil-vekil-catismasi/24652

yürütülebilmesi için vekile sorumluluğu devretmesini ve onlar arasındaki ilişkiyi ele almaktadır… Teorik olarak vekil, asilin çıkarlarını korumaya yönelik kararlar verdikçe problem bulunmamaktadır. Ancak asil vekilin tüm işlemleri hakkında bilgi sahibi olmadığı ve denetleyemediği ve kontrol edemediği durumlarda asil vekil problemi ortaya çıkabilmektedir…[5]

Görüldüğü gibi asil yani işin sahibinin her konuda bilgisi ya da yeterliliği olmasının imkânı yoktur. Halbuki iyi bir kurumda pek çok iş kolu bulunmakta ve her biri yetkin kişilerce yönetilmektedir ya da yönetildiği kabul edilmektedir. Yukarıda bahsi geçen asil vekil kuramı ister istemez gündeme gelmekte, iyi ve sakıncalı yönleri ile patronların önünde durmaktadır. Patron, her konuda tamamen güvendiği kişileri nasıl bulacaktır. Her şeyi kendi başına yapması mümkün olmadığına göre piyasa şartlarına ve teamüllere göre yetenekli sayılan ölçülerdeki kişileri kendi işimde istihdam etmek zorundadır. Gerek devlet yönetiminde gerek özel şirket yönetimlerinde bu durum söz konusudur. İster istemez bazen çatışmalar çıkmakta ve işinizi ve sorumluluğunuzu devrettiğiniz çalışanlarınız ile çatışma durumuna düşmektesiniz. Yani patron olmanın da çalışan ya da başlığımızdaki gibi CEO olmanın da zor yanlarının olması kaçınılmazdır. Çünkü insanlar öncelikli olarak kendi çıkarlarını düşünmektedir. Bu durum çatışmanın başat meselesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çözümü yok mudur? Zor, ama imkânsız değildir.

RİSK NEDİR?

Risk, tehlikeli durumların meydana getirebileceği zararın olma ihtimaline göre belirlenmiş değerdir. Tehlikenin ihtimali ve şiddeti riskin derecesini belirler. Risk, uygulanan faaliyetlerin içerdiği belirsizliği ifade eder. Bu belirsizliğin olumlu veya olumsuz sonuçları olabilmektedir. Risk yönetiminin amacı bu belirsizliğin meydana getirebileceği sonuçları kontrol edebilmektir. Bunun için risk faktörlerinin belirlenmesi ve analizinin yapılması gerekir. Risk faktörleri önceden analiz edildiğinde risk yönetimi yapmak kolaylaşacaktır.
Risk analizine ve yönetimine ihtiyaç duyulmasında farklı sebepler vardır. Mevcut sistemde yaşanabilecek değişimler, müşterilerin değişkenlik gösteren beklentileri, firmalar arasında oluşan rekabet, finansal belirsizlikler ve risklerin oluşturabileceği tehlikelere cevap verebilme gerekliliği gibi sebepler bulunmaktadır. Risk türlerine göre alınabilecek önlemler de değişmektedir. Risk sebebi bu konuda belirleyicidir. Bu nedenle karşılaşılan durumları analiz etmek, strateji belirlemek ve risk yönetimi yapmak önemlidir.
İşletme Fakültesi'nin Stratejik Yönetim dersinde hoca tek soruluk bir sınav yapmaya karar verir. Tam da dersin adının hakkını vererek tahtaya 'what is risk?' yazar. Bütün öğrenciler canhıraş bir şekilde kağıtlarını doldurmaya çalışırlarken içlerinden bir tanesi sınav kağıdına sadece 'this is risk' yazar.

[5] Çelik-Bedük: Asil Vekil Teorisi Yaklaşımı ile işlem maliyeti arsındaki ilişki-Makale

Tahmin ettiğiniz gibi bu zekâ dolu cevaptan sonra sınavdan bir tek bu öğrenci en yüksek puanla geçer not alır.
Daha sonraki sınavda aynı hoca aynı soruyu aynı sınıfa yine sorar. Bir önceki sınavdan yüksek puan alan kahraman öğrenci yine aynı cevabı verir. Fakat bu sefer kendisi dışında herkes sınavdan geçer. Şaşkın bir şekilde hocaya bunun sebebini soran öğrenci hocanın verdiği cevapla sarsılır: 'aynı koşullar altında aynı riski iki kere alan aptaldır.
Olayın kahramanlarını iyice merak ettiniz değil mi?
Efsane hoca: Prof. Dr. Muhan Soysal
O zamanın zekâ küpü öğrencisi şu anda Aksa Holding'in yönetim kurulu başkanı olan Mehmet Ali Berkman. Gerçekten de öğrenciyken büyük adam olacağı sınavda verdiği cevaptan belliymiş.
Olayın gerçekliğine Muhan Soysal'ın biyografisi olan 'Muhan Hoca' adlı kitapta da yer verilmiş.[6]

FIRSAT NEDİR?

- Bir şeyin yapılmasına elverişli ve uygun düşen zaman, durum ya da koşul, değerlendirilmesi gereken durum, olanak, zaman.
- Eline olanak, uygun durum geçmediği için zararsız gibi görünen, fırsat düşürünce kötülük yapacağı bilinen (kimse). (Oxford Languages)

Fırsat ya da ekonomideki tanımı ile fırsat maliyeti, iktisadi bir seçim yapılırken vazgeçilmek zorunda kalınan ikinci en iyi alternatiftir. Ekonomi teorisine göre insanlar ve şirketlerin ihtiyaçları sonsuz fakat kaynakları kıttır. Kısacası ne insanlar ne de şirketler istedikleri her şeyi elde edemezler. Bu durumda seçim yapmak zorunda kalırlar. Eğer insanlar ve tabi şirketler rasyonelse faydası ve getirisi diğerlerinden daha fazla olan kararı alır ve tercih kullanırlar. Ancak vazgeçtikleri kararların sağlayacağı getiriler seçtikleri kararın fırsat maliyetleri olur. Bir malın fırsat maliyeti, o malın üretimini bir birim arttırmak için gereken kaynakları serbest bırakmak üzere, başka bir malın üretiminden vazgeçilmesi gereken miktara eşittir. Buradan anlaşılacağı gibi fırsat maliyeti teorisinde kaynakların tam çalışma düzeyinde kullanıldığı varsayılır. Çünkü bir malın üretimini artırmak için başka malların üretimini kısmak gerekir.

Fırsat maliyeti sadece üretim ile ilgili bir kavram değildir.

- Üretici açısından: “Üretim kararlarında Fırsat Maliyeti”,
- Tüketici açısından: “Tüketim kararlarında Fırsat Maliyeti”,
- Yatırımcı açısından: “Yatırım kararlarında Fırsat Maliyeti”
- Devlet açısından: “Kamu harcamalarında Fırsat Maliyeti”, söz konusu olabilir.

Fırsat maliyetleri, bilinen muhasebe usulleri ile işletme kayıtlarına geçirilmez. Fakat işletme yönetimi, söz konusu yatırım fırsatlarını

[6] https://onedio.com/haber/bir-sinavda-verilmis-en-efsane-cevap-olan-risk-budur-un-gercek-kahramanlari-681196

planlarken, bu fırsatlardan birini seçerken, bu kavramdan yararlanmaktadır. Bu seçim bir yatırım kararı verirken, feda edilen fırsatların sağlayacağı menfaatlerin ölçülmesini ve zaman içinde yatırımlardan elde edilecek menfaatlerin azamileştirilmesini sağlayacaktır. Ekonomi biliminde ekonometri, işletme yönetimi biliminde karar teorisi, esas itibariyle fırsat maliyetlerinin kararlaştırılmasının usullerini tespit etmektedir… Açıklamalarımızı detaylandırmak istersek; Finansal bir yatırımın performansı sadece elde edilmesi beklenen kazanca veya elde edilmiş sonuca bağlı değildir. Performans hesaplanırken vazgeçilen yatırım kararından beklenen kazancı ya da oluşmuş sonucu da dikkate almak gerekir…[7]

Konuyu çok fazla finansal boyutuna dalarak uzatmaya gerek olmadığı ortadadır. Genel kavramlar konunun izahı için kafidir.

STRATEJİ NEDİR?

Strateji kelimesi Latince "stratum" kelimesinden türetilmiştir. Latince'de "stratum"; "yol, çizgi, nehir yatağı" anlamlarına gelmektedir. Strateji kelimesinin sözlük anlamı ise "bir amaca varmak için eylem birliği sağlama ve düzenleme sanatı" olarak ifade edilebilir. Strateji, özellikle askeri terminolojide çok sık kullanılan bir kavramdır. Savunma alanında strateji kelimesi, Eski Yunanlı General Strategos'un adına atıfla kullanılmakta ve bu generalin savunma alanındaki bilgi ve taktiklerini ifade etmektedir. Tarihimizde de strateji karşılığı olarak kullanılan "Sevk-ül Ceyş", "askeri birlikleri en uygun tarzda yerleştirme ve gerektiğinde hareket ettirme sanatı" olarak tanımlanmıştır. Stratejinin unsurları zaman, mekân ve güçtür. Stratejinin en kısa ve anlaşılabilir tanımı, gücü istenilen yerde, istenilen zamanda bulundurma sanatıdır. Biraz daha kapsamlı alınırsa, gücü geliştirme ve istenilen zamanda hedefte bulundurma sanatıdır diyebiliriz. Strateji kavramı askeri alanda geniş olarak kullanılan bir kavram olmakla birlikte zaman içerisinde yönetim alanında da kullanılmaya başlanmıştır. Yönetim biliminde strateji, "bir organizasyonun amacına ulaşmak için izleyeceği yollar" anlamında kullanılmaktadır. Yönetim biliminde özellikle firmaların ya da şirketlerin rakiplerine karşı izleyeceği stratejiler, önce Stratejik Planlama ve daha sonra da Stratejik Yönetim adı verilen bir disiplinin doğmasına neden olmuştur. Günümüzde Stratejik Yönetim, yönetim biliminde çok önemli araştırma alanlarından birini oluşturmaktadır. Globalleşme ve bunun sonucu olarak rekabetin yoğunlaşması, stratejik yönetimin her geçen gün daha fazla önem kazanması sonucunu doğurmaktadır. Strateji "belirlenen hedeflere ulaşmak için, temel amaçlar, gayeler veya hedefler ve önemli politikalar, planlar bütünüdür". İşletme yönetiminde strateji, işletmenin çeşitli fonksiyonları arasında meydana gelen

[7] https://kanalfinans.com/sorular/firsat-maliyeti-nedir-nasil-ortaya-cikar

karışıklıkları açıklığa kavuşturan ve genel amaçları belirleyen özellikleri düzenleyen, ekonomik bir ortamda işletmenin optimuma ulaşması ile ilgili seçimsel kararlar bütünüdür. Strateji gelecekle ilgilidir. Taktik ise stratejilerin tasarımını içeren ve stratejilerin gerçekleştirilmesinde etkili detaylı faaliyetlerdir. Stratejik yönetim süreci beş temel aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada örgüt işinin ne olduğunu tanımlamalıdır. Bu sorunun bir devamı olarak "İşim ne olmalıdır" sorusu da sorulmalıdır. İşte bu noktada karşımıza işletmenin vizyonu çıkmaktadır. Vizyon, örgütün kendisini gelecekte görmek istediği yerdir. Elbette örgütün mevcut durumunu ya da ne olduğunu bilmeden böyle bir öngörüde bulunulması doğru olmaz. İşte bu noktada örgüt ne olduğunu ve varlık sebebini misyon ifadesi ile ortaya koymalıdır. İkinci aşamada işletmenin misyon ve vizyonuna uygun olarak stratejik amaçlar belirlenmelidir. Sonraki aşamada bu amaçların gerçekleştirilmesine yönelik stratejiler formüle edilmeli ve uygulamaya konulmalıdır. Tüm bu aşamaların sonunda örgütteki işleyiş stratejik amaçlar bazında değerlendirilmeli ve stratejik kontrol sağlanmalıdır. Elde edilen sonuçlar nezdinde gerektiğinde düzeltici faaliyetler yapılmalıdır.

Stratejin derin ve uzağı gören cinsten ise daha savaşmadan sen kazanırsın. Stratejik düşüncen sığ ve kısa ise erimli ise, daha savaşmadan sen kaybedersin. Zengin strateji yoksul stratejiye üstün gelir. Stratejisi olmayanlar yıkılmaya mahkumdurlar. Bu yüzden muzaffer savaşçıların önce kazanıp sonra savaştığı, mağlup savaşçıların ise önce savaşıp sonra kazanmaya çalıştıkları söylenir. (Zhang Yu)

Günümüzün imhacı rekabet ortamında, dünyanın küçüldüğü ve ekonomik sınırların kalktığı ortamda ticari stratejiler belirlenmez, zamana bırakılırsa ekonomi savaşının kaybedileceği bir gerçektir. Ürünleriniz hemen taklit edilebilmektedir. Her zaman sizden ucuz üreten veya daha kaliteli üretenler çıkabilmektedir. Tüm bu baskıcı rekabet karşısında işletmeler uzun soluklu stratejiler üretmek ve rakiplerini sürekli izleyerek kontrol altında tutmak zorundadır.

DAHİ NEDİR?

Bu sorunun kısa cevabını kapak yapmış idik. "Dahi; Hocasını iyi seçendir" diyor Cemil Meriç.

Dahi ya da deha nedir? İlk bakışta dahi ya da dehanın anlamı bariz gibi görünür. Sıra dışı bir potansiyelin gerçek olması gibi bir şey. Fakat yakından bakınca, dahi, deha kelimesi giderek yanıltıcı ve şaşırtıcı olmaya başlar. Sıra dışı yeteneğin bittiği ve dehanın dahiliğin başladığı yer neresidir? Dahilik ya da deha ne derece doğuştandır ne derece sonradan geliştirilmiştir.? Hangi koşullar altında dehalık serpilir? Daha fazlasını nasıl destekleriz? Çarpıcı bir

zekâ dehanın temel özelliğidir. Fakat başka nitelikleri de vardır, daha kişisel bir nitelik ve zekâ ve ahlaki meziyetleri içeren. Dâhiler alışkanlık olarak meraklı, dikkatli, açık fikirli ve hayal gücü gelişmiş kişilerdir. Aynı zamanda bireysel ve eşsizdirler, elbette ki genel halk ve uzmanlarla benzer yönleri mevcuttur. [8]

Aslında insanın had altına alınmamış üç kuvvesinden bahsetmekte yarar vardır. Bunların ifrat, tefrit ve vasat mertebeleri nelerdir? Deha ya da dahilik hangi sınır içindedir?

Şehvet, öfke ve akıl kuvveleri insanın nebati, hayvani ve insani yönünün temeli gibidir. Yani insanın mahiyet ve fıtratı bu üç duygu üzerinde şekilleniyor. Allah bu üç duyguya fıtri bir sınır koymadığı için, bu üç duygu bir terbiye ve ıslah görmez ise, önündeki her şeyi yıkıp yok etme kabiliyetindedir.

Dünyadaki bütün kavga ve zulümlerin temelinde bu üç duygunun ifrat ve tefrit mertebeleri vardır.

Bütün güzelliklerin ve adaletlerin temelinde de bu üç duygunun vasat şekilde işlemesi vardır. Bu vasat şekilde işlemesi ya İslam terbiyesi ile ya da başka kanun ve nizamların baskısı ile oluyor.

"Ve keza, kuvve-i akliyenin tefrit mertebesi gabâvettir ki, hiçbir şeyden haberi olmaz. İfrat mertebesi cerbezedir ki, hakkı bâtıl, bâtılı hak suretinde gösterecek kadar aldatıcı bir zekâya malik olur. Vasat mertebesi ise hikmettir ki, hakkı hak bilir, imtisal eder; bâtılı bâtıl bilir, içtinap eder. Aklın üç mertebesinden ikisi batıl birisi haktır. Batıl olanlar aklın ifrat ve tefrit makamları, hak olan ise vasat makamıdır. İfrat makamı cerbeze, tefrit makamı gabavet, vasat makamı ise hikmettir… "Ve keza, kuvve-i gadabiyenin tefrit mertebesi, cebanettir ki korkulmayan şeylerden bile korkar. İfrat mertebesi tehevvürdür ki ne maddî ve ne mânevî hiçbir şeyden korkmaz. Bütün istibdatlar, tahakkümler, zulümler bu mertebenin mahsulüdür. Vasat mertebesi ise şecaattir ki, hukuk-u diniye ve dünyeviyesi için canını feda eder, meşru olmayan şeylere karışmaz. Öfkenin üç mertebesinden ikisi batıl birisi haktır. Batıl olanlar öfkenin ifrat ve tefrit makamları, hak olan ise vasat makamıdır. İfrat makamı tehevvür, tefrit makamı cebanet, vasat makamı ise şecaattir. Meselâ, kuvve-i şeheviyenin tefrit mertebesi humuddur ki ne helâle ve ne de harama şehveti, iştihası yoktur. İfrat mertebesi fücurdur ki, namusları ve ırzları pâyimal etmek iştihasında olur. Vasat mertebesi ise iffettir ki, helâline şehveti var, harama yoktur. Şehvetin üç mertebesinden ikisi batıl birisi haktır. Batıl

[8] https://ustunzekalilar.org/tr/Makaleler/Icerik/1285-Deha-Dahi-Dehalik-Dahilik-Delilik

olanlar şehvetin ifrat ve tefrit makamları, hak olan ise vasat makamıdır. İfrat makamı fücur, tefrit makamı humud, vasat makamı ise iffettir. [9]

Şimdi dahilik konusunu insanda had yani sınır konulmayan yukarıda açıklanan üç husus ele alınarak gözden geçirilmeli ve konu değerlendirilmelidir. Dahi olmak elbette ki arzu edilir. Lakin iman problemi var ve sınırsız ihtirasları barındırıyorsa sonuçları sahibini yakar kül eder. Karşılığını hem bu dünyada hem de ahirette görür.

Sosyal medyada ya da pek çok internet sitesinde dahilik ile ilgili ipuçlarına rastlamak mümkün Nasıl dahi olunur, nasıl para kazanılır, nasıl zengin olunur gibi. Nasıl insan olunur sorusunu soran çok az ilim adamına rastlıyoruz. Yeni sistemde sürekli akıldan, üstün kabiliyetlerden bahsediliyor. Kalpten, duygulardan, vicdandan bahsedilmiyor. Daha önceki bahsimizde de değinmiştik. Erdem kavramları dünya ve bizim yeni yetme toplumumuzda maalesef karşılık bulamıyor. Özellikle son dönemde Z kuşağı olarak tanımlanan yeni nesil için bu tür kavramlar bir şey ifade etmiyor.

Z kuşağı nedir kısaca bahsedelim öncelikle. Kimi kaynaklarda 1996 yılından itibaren gösterilse de Z kuşağı aslında 2000 yılından günümüze uzanan bir kuşağı anlatıyor. Teknolojinin kucağına doğan Z kuşağı için internet kuşağı betimlemesi de yapılabilir ki zaten bu şekilde de anılıyorlar… Yani Milenyum çocukları. Haliyle teknolojinin de verdiği yetkiye dayanarak hızlı ve analitik düşünme yetisini bünyelerinde barındırırlar. Ancak bu yetilerini kullanma becerileri bireyseldir. Bu şu demek; asla ekip çalışmasına gelemezler! Özgüvenleri son derece yüksek olan Z kuşağının özgürlük konusunda bir hayli keskin çizgileri vardır. Özgürlüklerine ve bağımsız olmaya karşı meyilleri vardır hatta bu meyil düşkünlük boyutuna geçebilir. Özgürlüklerinin kısıtlanmasından ve konfor alanlarına müdahaleden hoşlanmazlar. Özgüvenden söz etmiştik, bu özgüven o kadar yüksek seviyededir ki başaramayacakları bir şey olduğuna inanmazlar… Toplumsallaşma gibi bütünleşmeler onlara göre değildir daha çok bireysel olmaya önem verirler. Kuralların onlar için bir bağlayıcılığı olduğu söylenemez. Serde biraz asilik olduğundan çoğu, ailelerinin ya da akrabalarının izinden gitmek ve yol almak yerine kendi yollarını çizmeyi ister. Çaba harcamak, öz verili olmak, emek vermek gibi kavramlar Z kuşağı için pek geçerli olmaz çünkü dediğimiz gibi çok hırslı bireyler değildirler. Milenyum çocukları olduğunu söylemiştik. Haliyle teknolojinin içine doğan bu nesil, bilgiye erişimin hızına da müpteladır. Bilgiye çok çabuk ulaşmaya alışık olduklarından hızlı yaşamaya da aşinalardır…[10] Çok fazla ayrıntıya

[9] https://sorularlarisale.com/insanin-had-altina-alinmamis-uc-kuvvesi-hangisidir-bunlarin-ifrat-tefrit-ve-vasat-mertebeleri-nelerdir

[10] https://www.manpower.com.tr/blog/z-kusagi-nedir-z-kusagi-ozellikleri-nelerdi

girmeye gerek yoktur. Ama hayat bu kadar basit değil. Hayatın kendi kuralları var ve hangi kuşak olursanız olun, karşınıza hayatın kendi rengi çıkacak ve dur ve kendine gel diyecektir.

Osmanlı Mekteplerinde her çocuk kendi ilgi alanı ve yeteneğine göre değerlendiriliyor, ona göre yetiştiriliyordu. Ve mektebin duvarında şöyle yazıyordu. “Burada hiçbir balık uçmaya, hiçbir kuş yüzmeye zorlanmaz.” Peki Osmanlının eğitimdeki başarısı nasıldı bir göz atalım,

Dâhilerin Okulu Enderun

Enderun’a alınan öğrenciler sürekli testlere tabi tutularak öğrenme isteklerine, zekâ seviyeleri ve ilgi alanlarına göre eğitim ortamlarına dâhil edilirlerdi. Enderun Mekteplerinin müfredatına ve yetiştirmiş olduğu beyin gücüne baktığımızda dâhilerin okulu demekte ne kadar haklı olduğumuzu görmüş oluruz.
Enderun’a Müslümanların yanında ikna ve teşvik yoluyla gayrimüslim insanlarda devşirilirdi. Bu devşirme hadisesini eski bir İngiliz elçisinin Enderun Mektepleri ile ilgili son derece dikkat çekici tespitlerinden şöyle öğrenebiliriz: “Osmanlılar, aldıkları esirlere hiç kötülük yapmıyor, kardeş gibi davranıyorlar. Hangi milletten, hangi dinden olursa olsun, küçük çocukların zekâlarını ölçüyorlar. Keskin zekâlı çocuklar, ‘Enderun’ denilen mekteplerde, değerli öğretmenler tarafından okutuluyor. İslâm bilgileri, İslâm ahlâkı, fen, kültür dersleri verilerek, kuvvetli, başarılı Müslümanlar olarak yetiştiriliyorlar. Osmanlı ordularını zaferden zafere ulaştıran değerli kumandanlar, Sokullular ve Köprülüler gibi seçkin siyaset ve idare adamları, hep böyle yetiştirilen keskin zekâlı çocuklardı. Osmanlı akınlarını durdurmak için, bu Enderun mekteplerini ve bunların kolları olan medreseleri yıkmak, Osmanlıları fende geri bırakmak lâzımdır.”
“Hazreti Allah’ın bize bahşettiği yetenekler zenginler arasında olduğu kadar fakirler arasında da mevcut olan aranıp bulunmadığında ve yetiştirilmediğinde mahvolmaya mahkûm o yüksek yetenekleri” yetiştirmek önemli bir insanlık vazifesidir. Enderun Mekteplerinin kuruluş amacını Miller şu şekilde özetlemekteydi: “Her şeyin ötesinde Türk Padişahlarının ülkeye liderlik edecek sıra dışı yeteneğe sahip gençleri keşfedip yetiştirmesiydi”.

Enderun'da, Nasıl Yetiştirildi?

1608'de İstanbul'daki yabancı elçiliklerin en renklilerinden olan Venedik elçiliği görevlilerinden Ottaviano Bon şunları belirtmektedir: "İçoğlanlarına uygulanan öğretim programları barbar sayılacak bir toplumun ürünü değildir. Aksine eşsiz erdemlerin ve kendini disiplin etme gücünün temsilcisi sayılması gereken bir topluluktur. Okula girdikleri ilk günden itibaren saray okulu bitinceye kadar son derece etkili ve yeterli olarak yönetilmektedir. Aralıksız olarak edepli ve kibar davranış yollarını, duyularını etkili olarak kullanmasını, askerlik becerilerini, İslam inançlarını ve gereklerini, kısacası akıl ve bedenin ihtiyacı olan bütün erdemleri öğrenmektedirler."

Fransız sarayının resmî temsilcisi olan Michel Boudier ise ilk kez 1616-24'de yayınlanan "Sarayın Genel Bir Tarihi" adlı eserinde Enderun eğitimi konusunda özellikle şunları belirtmektedir: "Türklerin niçin varlıklı ve güçlü bir devlet olarak geliştiklerine şaşmamak gerekir. Çünkü onlar, büyük sayıdaki gençler arasından en yeteneklilerini seçmesini ve onları dürüst insanlar haline getirecek disiplinli bir eğitim vermesini çok iyi bilmektedirler. Böylece doğanın üstün bağışı ile üstün bir eğitim ve sanat kaynaşmaktadır!"

Başta padişahlar ve sadrazamlar olmak üzere, Osmanlı Devleti'nin ihtiyaç duyduğu "devlet adamı" kadrosu bu mektepte eğitilip yetiştirilmiştir. Tayyarzade Âta Bey, Enderun konusundaki üç ciltlik eserinin son iki cildini kurumda yetişen ünlü ve seçkin kişilerin kısa biyografilerine ayırmıştır. Ona göre, Osmanlı Devleti'nin uzun tarihi sürecinde sadarete geldiğini tespit ettiği "60" sadrazamdan "48" i bu okulda yetişmiştir. Bundan ancak on ikisi "Birun" denilen saray dışındaki eğitim sisteminin yetiştirdiği kişilerdir. Enderun'dan yetişenler arasında en ünlüleri Fatih'in sadrazamı Hırvat Mahmut Paşa, Kanunî'nin dört sadrazamı İbrahim, Lütfi, Rüstem, Sokullu Mehmet Paşa'dır. Köprülü Mehmet Paşa, Sinan Paşa ve Kaptanıderyalardan "23" tanesi Enderun'da yetişmiştir. Diğer "11" i Birun'da yetişen kaptanlardır. Bunlardan başka birçok seçkin yazar, sanat adamı ve düşünür de bu kurumda yetişmiştir. Genellikle şeyhülislamlar buradan yetişmemekle beraber Âta bey bunlardan üçünün de Enderunlu olduğunu söylemektedir.

Enderun'a Nasıl Seçilirdi?

Üstün zekâlı öğrencilerin seçimi onların ilgi alanlarına göre yönlendirilmesi ve gerekli eğitim ortamlarının oluşturulması da Enderun Mekteplerinde profesyonel bir şekilde yapılmıştır. Öğrenci alımı Yeniçeri ve Acemioğlan Ocaklarının nezareti ve yönetimi altında yapılırdı. Ağa, Ocak ağalarından, bu tür işlerde tecrübeli olan bir "Devşirme ağası" ile bir kâtip atardı. Bunların eline, uygulamanın nasıl ve hangi usuller takip edilerek yapılacağını

gösteren yönetmelik niteliğinde bir ağa buyruğu ile devşirmenin yerini ve zamanını belirten bir de sultan fermanı verilirdi.
Enderun mektebine Müslüman çocukların yanında, Yahudi çocukları, anadan babadan ya da her ikisinden yoksun olanlar, hayatının bir kısmı kentte geçenler, köy kethüdalarının çocukları dahil edilmemiştir. Sebebi ise Yahudi çocukları alış-verişe alışkın ve paraya düşkün oldukları için alınmazdı. Müslümanların ise aile etki ve nüfusundan yararlanacakları düşünülürdü. Öksüzlerin yeterince aile eğitimi görmemiş olacakları kabul edilirdi. Kent görenlerin kötü alışkanlıklar kazanmış olma ihtimalleri vardı. Bundan başka ailelerin tek erkek evlatları alınmaz, iki ya da daha çok kardeşlerdense nitelikleri en elverişli olan birisi seçilirdi. Devşirme çocuğun yaşının "8-18" arasında olması gerekirdi. Seçimde gürbüzlük ve yakışıklılığa da birinci derecede önem verilirdi.
Osmanlı sarayında "sureti güzel olanın siretinin de güzel olacağına" inanılırdı. Enderun'un bir idareci yetiştirme mektebi olduğu düşünüldüğünde, devleti temsil eden ve sürekli göz önünde bulunan kişilerin fiziki özelliklerine dikkat edilmesi de anlaşılır bir durumdur. Terman ve Halingworth, araştırmalarının çok üstün yetenekli çocukların emsalleri olan normal çocuklara göre daha cüsseli, ağırlıklı ve yakışıklı olduğunu bulduklarını bu noktada hatırlamak ilginç olur.
Enderun'da Sistemin Esasları Nelerdi?
Enderun Mekteplerinde eğitim öğretim baştan sona planlı ve usta öğreticilerin kontrolündeydi. Enderun'da belli bir maaş karşılığında sarayın dışından meşhur hocalar ve ilim adamları getirilerek onların talebeye ders vermeleri sağlanırdı. Diplomasiden askeriyeye, spordan güzel sanatlara, teorideki derslerden pratik uygulamalara kadar her türlü eğitim ve öğretim üst düzeyde verilirdi. Dünyevi derslerin yanında dini dersler de dönemin en iddialı hocaları tarafından okutulurdu.
Günümüz Türkiye'sinde yakın zamanda uygulanmaya başlanan yapılandırmacı (constructivism) eğitim sistemi aslında yıllar önce Enderun Mekteplerinde uygulanmaktaydı. Dr. Ho Shih'ye göre böyle bir programın benzerine ancak Japonya'nın "savaşçı bilginleri" Samurai'lerin eğitiminde rastlanmaktadır.

Mektep talebesine kuşluk, ikindi ve yatsı vakitleri olmak üzere günde üç öğün yemek verilir, temizliğe aşırı derecede itina gösterilirdi. Padişah hizmetine ayrılacaklara âdab-ı muaşeret dersi ayrıca verilir, yere tükürmek,

öksürürken mendilini ağzına kapatmamak, lekeli elbise giymek gibi hususlar "kusur" sayılarak öğrencilere hayatın içinden olan her alan ile ilgili detaylı bilgiler öğretilirdi.

Miller "Fatih'in Saray Okulu" adlı eserinin üçüncü bölümünde şunları belirtmektedir: "Enderun içoğlanları İslam adet ve gelenekleri Türk edep ve muaşeret kurallarında büyük bir dikkat ve ihtimamla eğitim görürlerdi." Başka bir gözlemci ise bu konuda şunları belirtmektedir: "Soylu Türkler içoğlanları ve sarayda çalışan öteki görevlilerin insan ilişkilerinde gösterdikleri nezaket, incelik ve zarafetle başka hiçbir ulusun erkanı yarışamaz. Bu konuda çok etkili bir eğitim gördükleri ortadadır."

Burada ilginç bir ayrıntıya değinmeden de geçmemek lazım. Padişah hizmetlerinde olan ve devşirmelerden oluşan yeniçerilerin hükümdarlara karşı ayaklandığına sık sık rastlanmıştır. Hatta bazıları onların elinde can vermiştir. Buna karşılık Enderun'dan yetişenler arasında padişaha karşı gelen veya ona hıyanet edene pek az rastlanmıştır. Aksine isyanlar sırasında bunlardan, kendi hayatını tehlikeye atarak sultanı ya da yakınlarını savunup kurtarmaya kalkanlar olmuştur.
Nihai olarak dünyada bir ilki başaran ecdadımızın geliştirmiş olduğu mükemmel eğitim sisteminden yola çıkarak yeni bir eğitim modeli geliştirip milli ve manevi değerlerimize sahip çıkacak, zamanımızın erdemli, birikimli, ufku geniş ve tüm insanlığa yön verecek Fatihlerini, Mimar Sinanlarını, Kâtip Çelebilerini yetiştirmek ümidiyle…

Enderun Okulunun Beş Temel Prensibi

1. Karakter eğitimi: Programda karakter ve kişilik eğitimine sürekli ve sistemli olarak yer verilirdi.
2. Kişiye özgü eğitim modeli: Batıda ancak on dokuzuncu yüzyıl ortalarından itibaren bilinçli duruma gelinen ve bilimsel incelemelere konu olmaya başlayan kişisel farklılıklar eğitim ve öğretimin bu farklılıkları karşılayacak biçimde düzenlenmesi, kuruluşundan bu yana Enderun'da uygulama imkânı bulmuştur.
3. Eğitimde süreklilik ve takip: Hazırlık okullarından başlayarak bütün eğitim süresince programlarda "anlık, duygu ve beden" gelişimine dengeli yer ve önem verilmiştir.
4. Öğrencilerin çok yönlü yetişmesi: Kur'an'ı Kerim ve ulum-i diniye gibi konuların yanı başında "matematik, astronomi, tarih, yabancı

dil ve edebiyat" gibi dünyevî bilimler de geniş ölçüde programda yerini bulmuştur. Enderun'un medrese öğretiminden en belirgin özelliği de budur.

5. Estetik ve entelektüel birikim: Bütün program boyunca el becerilerine ve sanat öğrenimine verilen önem ve öncelik bugün bile üzerinde dikkatle durulması gereken bir niteliktir.

Enderun'da Neler Okutulurdu?

- İslamî İlimler: Kur'an'ı Kerim, İlmihal, Tefsir, Hadis, Kelam, Tecvit, Akaid, Arapça ve Farsça, Peygamberler Tarihi, Ferâiz (Miras İlmi).
- Müsbet ilimler: Tıp, Heyet (Astronomi), Hendese (Geometri), Cebir (Matematik), Tarih, Coğrafya, Mantık, Hukuk, Hikmet, Türk Dili ve Edebiyatı, Sarf, Nahiv, Bed-i Beyan (Güzel Konuşma), Belagat, Riyaziye (Matematiğin bir dalı), Şiir ve İnşa, Medni (Söz ve Lügat), Hitabet, Maanî (Sözdizimi, Sentaks), Durub-i Mesel (Atasözleri).
- Güzel Sanatlar: Musiki, Tezhip, Hüsn-ü Hat, Cilt Sanatı, Mimari, Minyatür, Oymacılık, Kakmacılık.
- Beden Eğitimi ve Spor: Binicilik, Kılıç çekme, Gürz, Koşu, Avcılık, Ok atma, Atlama, Mızrak, Çelik-Çomak, Güreş, Meç, Ağırlık kaldırma, Cirit, Şamar Atma (Osmanlı tokadı).
    - Meslekî Eğitim: Giyim, Deri İşlemeciliği, İnşaat, Kuyumculuk, çeşitli ilaçların ve merhemlerin yapımı gibi.[11]

LİDER NEDİR?

Son yıllarda epey karşımıza çıkan bir kelime; lider, liderlik. Önce kelime anlamı ile başlayalım işe. Lider, bulunduğu çevreye yarar sağlayan, çevreyi yönetebilmek için sorumluluğunu zekâ ve bilgi ile harmanlayan kişilere denir. Elindeki güç, bilgi, deneyim ve tecrübe ile çevresini etkiler; taşın altına elini koyar ve gerekirse zor kararların ve sonuçların arkasında durmayı bilir. Kendi bildiğini okur gibi keskin cümleler kuramayız ancak lider, olaylar karşısında daima sorumluluğu üstlenebilen gerçek kişilerdir diyebiliriz. Hitabet gücü yerinde olan, vizyon sahibi liderler insanları dinler ve anlamak için çaba sarf ederler. Liderleri hayatın her anında ve alanında görmek mümkündür. Kimi zaman yönetimde liderlik, kimi zaman işletme alanında

[11] T. Coşkun- Dâhilerin Okulu Enderun: Ağustos-201- (**https://insanvehayat.com/dahilerin-okulu-enderun/**

liderlik çıkar karşımıza ancak günün sonunda lider tüm sorumluluğu alacak yetide olandır. Liderlik nedir ne değildir faslına geçmeden önce lider özelliklerinden biraz bahsetmekte yarar var.

Lider özellikleri nelerdir?

Liderlik kavramı yöneticilik ile karıştırılır genelde. Yazımızın ilerleyen bölümlerinde lider ve yönetici arasındaki temel farklara değineceğiz. Önce liderlerin sahip oldukları özellikler ile başlayalım. Birkaç madde halinde liderlerin özelliklerini sıralayalım;

- Daima elini taşın altına koyar. Başkalarına karşı büyük hırsları olmaz onun en büyük hırsı işini kusursuz yapmasıdır. O yüzden kişi ile değil işi ile uğraşır.
- İletişim becerisi yüksektir. Birileri ile paylaşımda bulunmayı kayıp değil kazanç olarak görür çünkü bilir ki güzel olan her şey paylaştıkça çoğalır.
- Lider yanlış da yapsa arkasında durur. Gerekirse tek başına ipi göğüsler ve başkalarına suç atmak yerine "hata bende" erdemine sahiptir.
- Başarma konusunda hırslıdır ancak hırsına yenilmez; adımlarını daima sağlam atar. Risk bazen alır, bazen almaz ancak günün sonunda daima "en iyiyi" hedefler.
- Lider kendinden emindir. Bir duruşu vardır. Elinizi sıkarken bile lider olduğunu anlarsınız çünkü özgüven henüz tanışmada başlar.
- Kendi doğruları ya da bilgileri doğrultusunda hareket etmez. Başka fikirlere de daima açıktır. Yenilikten korkmaz, temkini elden bırakmaz ancak gelişime ve yenilenmeye her zaman açıktır.
- Öğrenmenin sonu yoktur liderlerde. Soru sormayı, işleri kurcalamayı sever. Öğrenme serüveni, kariyerinin en uç noktasında dahi olsa bitmez. Doğru sorular sorarak olaylara farklı bakış açısı kazandırır.
- İşleri yönetmekle kalmaz, ilişkileri de iyi yönetir. Hitabeti kuvvetli olduğu için etrafında takdir edilir. Sosyal ilişkileri güçlüdür, adımlarını sağlam atar.
- Bir olaya tek bir bakış açısı getirmez; çok yönlü düşünür. Her yönüyle tartar ve ilgili konularda strateji geliştirir. Bu stratejilerde gökkuşağının her rengi vardır. Bu nedenle tek bir pencereden bakmaz, geniş açılardan ele alır her konuyu.
- Sorumluluk almaktan hiç ama hiç korkmaz. Bir sorun olsa suçu başkalarına atmayacağı gibi taşın altından da elini çekmez. Karşısındakini dinler ve çözüm üretir.
- Gerçek bir lider, saygının duyulan değil duydurtulan bir şey olduğunu bilir. Kendi saygı görmek istiyorsa başkalarına saygı

duyması gerektiğinin farkındadır. Bu nedenle gerçek liderler saygılı ve saygın kişilerdir.

- Küçük hesapların insanı değildir. Küçük insanlar küçük hesaplarla uğraşırlar ancak lider bu hesaplarla uğraşamayacak kadar iş odaklıdır. Yukarıda da sözünü ettiğimiz gibi kişiyle değil işiyle uğraşır.
- Daima adildir. Taraf tutmaz ve her iki tarafı da dinler. Gerçek bir liderin pusulası doğruluktur. Ayrım yapmaz, taraf tutmaz. Adil olmaktan yanadır her zaman.
- Emir vermez, emir vererek konuşmaz. Aslında emir vermesine bile gerek yoktur. İnsanlar ona o kadar saygı duyar ve ışığında ilerler ki zaten söyledikleri emir addedilir.
- Liderler vizyon sahibidir. Hedefleri doğrultusunda sahip oldukları vizyonu baz alırlar.
- Koordine etme yeteneğine sahiptir. Hedefleri ve amaçları doğrultusunda güzel bir koordine yetenekleri vardır. Dengenin nasıl kurulacağını iyi bilirler bu nedenle "kaos" onların sözlüğünde yer almaz çünkü lider, planlıdır.
- Kriz yönetimini çok iyi başarırlar. Kriz anlarında, panik butonuna basıldığında soğukkanlı olmayı çok iyi bilirler. Mantıkları her zaman alarm halindedir bu nedenle düşüncelerinin kontrolünü de kendileri sağlarlar. Ani karar vermekten kaçınırlar; önce süzgeçlerinden geçirirler ve en doğru hamleyi yaparlar.
- Liderlerin çoğunun bir başarı hikayesi vardır. Bu kimi zaman içinde başarısızlığı da barındırır ancak günün sonunda nereye, hangi şartlarda geldiğini bilir.
- Korkusuz, kararlı, cesur ve bir o kadar alçakgönüllüdür. Ben egemenliğinden çıkalı çok olmuştur önemli olan "biz" bütünlüğüdür.

Lider ile yönetici arasındaki fark nedir?

Birbiri ile çok sık karıştırılan iki kavramdır liderlik ve yöneticilik. Yönetici ya da lider dışarıdan bakıldığında birbiri ile denk olan kavramlar gibi görülebilir. Ancak işin aslında bazı temel farklar vardır. Bir yönetici, işletmenin nasıl yürüdüğünü bilemeyebilir bir uzman kadar. Ancak gerçek bir lider şirketin tüm dinamiklerine hakimdir. İyi bir yönetici işlerin doğru yapılmasından, doğru yürütülmesinden sorumludur. Yönetici işlerin doğru yapılmasından sorumluyken, lider doğru işleri kendisi yapar. Liderler şirket programlarını ve hedeflerini oluştururken, yöneticiler koordinasyonun eksiksiz ilerlemesine odaklanır. Yöneticiler statü odaklı olabilirken liderlerin statü kaygıları olmaz. Liderler yönetimi sürekli geliştirir ve değiştirir, yöneticiler çok büyük adımlar atmayabilir.[12]

[12] https://www.manpower.com.tr/blog/lider-nedir-lider-ile-yonetici-arasindaki-fark-nedir

KUTUP NEDİR?

Kutup kelimesi Türkçe'de *"1. eksen, aks, kutup, 2. tasavvufta en yüksek mertebeye erişmiş kişi"* anlamına gelir.[13]

Kutup kelimesinde aradığımız mana tasavvufi derinlikte yatan manadır. Bilindiği üzere Peygamber Efendimiz Hz. Muhammed (sav) insanlığa gönderilen son peygamberdir ve kıyamete kadar bir daha peygamber gönderilmeyecektir. Fakat peygamberlerin varisi olarak kabul edilen evliyalar, enbiyalar, veliler, kutup ve aktablar her devirde bulunacaktır… Kutub, varlığın yaratılış nedeni olan Muhammedî hakikatin (Hakikat-ı Muhammediye) kendisinde tecelli ettiği kişidir. Veliliğin son ve en yüksek makamı olan kutubluğa kişi kendi çaba ve çalışması ile değil, ancak Allah'ın (cc) bağışı ve lütfu sonucu ulaşabilir. [14]

Görüldüğü gibi dahi, lider, önder ya da yönetici manalarından farklı olarak kutup manevi alemlerin yıldızlarından bahsetmektedir. Manevi alemlerin yıldızları ise maddi alemin lider ya da dâhilerinden çok farklıdır. Onlar sermaye ya da parayı çoğaltmak için uğraşmazlar. Gayeleri iman mücadelesi ve adam gibi adam yetiştirmek ve yol göstermektir.

İslamın en büyük kutuplarından biri kabul edilen Abdülkādir-i Geylânî'nin tasavvufu, şeriata ve dinin zâhirî hükümlerine titizlikle bağlı kalma esasına dayanır. O, her an Kur'an ve hadislere uygun hareket etmeyi şart koşar. Ona göre bir zâhidin hayatında görülebilecek derunî haller dinî ölçülerin dışına taşmamalıdır. Müridlerine hep, "Uyun, uydurmayın; itaat edin, muhalefet etmeyin, yakınmayın; temizlenin, kirlenmeyin" şeklinde tavsiyelerde bulunurdu.[15]

Mevlâna ise;

El sendedir, dil sende, diken sende gül sende Her an imtihandasın, ağlasan da gülsen de… diyerek manevi yolun yolcusuna terakkinin anahtarını sunmaktadır.

Son devrin kutbu olan Bediüzzaman Said Nursi ise Bir tek gayem vardır: O da mezara yaklaştığım bu zamanda, İslâm memleketi olan bu vatanda Bolşevik baykuşlarının seslerini işitiyoruz. Bu ses, âlem-i İslam'ın iman esaslarını zedeliyor. Halkı, bilhassa gençleri imansız yaparak kendisine bağlıyor. Ben bütün mevcudiyetimle bunlarla mücadele ederek gençleri ve Müslümanları imana dâvet ediyorum. Bu imansız kitleye karşı mücadele ediyorum. Bu mücahedemle inşallah Allah huzuruna girmek istiyorum.

---

[13] https://turkcenedemek.com/kelime/kutup/

[14] http://www.gazeteilksayfa.com/kutup-aktab-i-erbaa-ve-gavs-ne-demek-islam-aleminin-4-buyuk-kutbu-kimlerdir-43714h.htm

[15] https://islamansiklopedisi.org.tr/abdulkadir-i-geylani

Bütün faaliyetim budur. Beni bu gayemden alıkoyanlar da korkarım ki bolşevikler olsun. Bu iman düşmanlarına karşı mücahede açan dindar kuvvetlerle el ele vermek, benim için mukaddes bir gayedir. Beni serbest bırakınız, el birliğiyle, komünistlikle zehirlenen gençlerin ıslahına ve memleketin imanına, Allah'ın birliğine hizmet edeyim. ... Ve hususi vazifemiz de Kur'ân'ın imanî hakikatlerini tahkikî bir surette ehl-i imana bildirip onları ve kendimizi idam-ı ebedîden ve daimî haps-i münferitten kurtarmaktır. Sair dünyevî ve siyasî ve entrikalı cemiyet ve komitelerle münasebetimiz yoktur ve tenezzül etmeyiz... Kat'iyen bil ki, hilkatin en yüksek gayesi ve fıtratın en yüce neticesi, iman-ı billâhtır. Ve insaniyetin en âli mertebesi ve beşeriyetin en büyük makamı, iman-ı billâh içindeki marifetullahtır. Cin ve insin en parlak saadeti ve en tatlı nimeti, o marifetullah içindeki muhabbetullahtır. Ve ruh-u beşer için en hâlis sürur ve kalb-i insan için en sâfi sevinç, o muhabbetullah içindeki lezzet-i ruhaniyedir...
Evet, bütün hakikî saadet ve hâlis sürur ve şirin nimet ve sâfi lezzet, elbette marifetullah ve muhabbetullahtadır. Onlar, onsuz olamaz. Cenâb-ı Hakkı tanıyan ve seven, nihayetsiz saadete, nimete, envâra, esrara, ya bilkuvve veya bilfiil mazhardır. Onu hakikî tanımayan, sevmeyen, nihayetsiz şekavete, âlâma ve evhama mânen ve maddeten müptelâ olur. Evet şu perişan dünyada, âvâre nev-i beşer içinde, semeresiz bir hayatta, sahipsiz, hâmisiz bir surette, âciz, miskin bir insan, bütün dünyanın sultanı da olsa kaç para eder? İşte bu âvâre nev-i beşer içinde, bu perişan, fâni dünyada, insan sahibini tanımazsa, mâlikini bulmazsa, ne kadar biçare sergerdan olduğunu herkes anlar. Eğer sahibini bulsa, mâlikini tanısa, o vakit rahmetine iltica eder, kudretine istinad eder. O vahşetgâh dünya, bir tenezzühgâha döner ve bir ticaretgâh olur. (Bediüzzaman/Şualar)

YOL ARKADAŞINI İYİ SEÇMEK

Önce refik, sonra tarik derler eskiler. Yani önce yoldaş, sonra yol.

Yol arkadaşını iyi seçmeli insan; seçmeyenlerin çoğu, yol yorgunu. (anonim)

Bilmem kaçımız farkındayız; evren sınırsız seçenek ve kaynak sunuyor. Biz ise bu okyanusa atlamakla kıyıda kalmak arasında gidip geliyoruz. Atlamak konfor alanını bırakmak demek, bilinmeyene yüzmek demek. Kıyıda emin ve rahat durmak varken, kendini maceraya atmak demek. Ama kıyıdan ayrılmadıkça yeni dünyaları keşfetmek de mümkün değil. Yüzmek seçim yapmak demek. Hangi yöne doğru yüzeceğine karar vermek. Diğer yönlerden, en azından o kararı verdiğin an, vazgeçmek demek. Yüzeceğin yönü gerçekten istediğine ve seçimine yürekten inanmak demek. Aklının başka yönlerde kalmaması demek.

Bu seçim kimine kıyıdan uzaklaşma, yani özgürleşme hissini verirken, kıyıyla yetinenler içinse asıl esaret. Kıyıda durup dalgaların getirdiği her şeyi karşılamak yerine denize atlayıp bir yöne doğru yüzmek diğer yönlerin

tümünden ve getireceklerinden vazgeçmek demek. Bu kişilere göre asıl en çok seçenek seçmemekte. Seçerek diğer seçeneklerden olmamakta.

Bu özgürlük hissine ruh-beden-kalp-zihin bütünlüğünde seçim yapınca ulaşıyor insan. En doğru seçimi yapmak adına içine döndüğünde kendine ne istediğini, neyle mutlu olduğunu, nasıl bir güne her gün heyecanla gözünü açacağını, neyin anlamlı olduğunu, kendisini nasıl bütün hissedip en iyi şekilde ifade edebileceğini ve içindeki hazineyi hangi amaç ve kimler için bu dünyaya getirdiğini sorduğunda o "doğru" yön beliriyor. İşte seçim böyle netleşiyor, netlik özgürlük, özgürlük akış getiriyor. Sadece o an için aslolan var. Ve yaşam dinamik, yol uzun, seçenek çok… Yeter ki kıyıda köşede kalma, ya da her esen rüzgarla oradan oraya savrulma, her geçen yelkenlinin peşine takılma. Kendi rotanda yol al, arada es ver, arkana bakıp kat ettiğin yolu kutla. Rota ayarını yap, gerekirse kır dümeni, yeter ki yol al. Sen denize güvensen ve kendini onun sularına bir bıraksan dalgalar seni gitmen gereken yere zaten götürecek…

Yolun ucunun nereye varacağını düşünmek beyhude bir çabadan ibarettir. Sen sadece atacağın ilk adımı düşünmekle yükümlüsün. Gerisi zaten kendiliğinden gelir. Şems-i Tebrizi

Sen hangi değerlerini onurlandırmak, hangi anlamı yaratmak için o adımı atacaksın? Seni rotanda ne tutacak.[16]

Unutma, sen dünyâda yaşamıyorsun, dünyâdan geçiyorsun" der Mevlânâ. Yâni 'sen yolcusun hancı değilsin, öyle ise yol masrafını yap, yol arkadaşını iyi seç ey insan' diyerek uyarmaktadır bizleri yukarıdaki veciz ifâde ile.

Evet insan bir yolcudur. Ruhlar âleminde başlayan yolculukta, dokuz ay kadar anne rahmi durağından sonra en fazla doksan-yüz yıl kalacağımız dünyâ istasyonu ve ardından kabir, berzah, mahşer durakları derken nihâî noktada inşâallah evimiz olan Cennete varacağız.

Ne anne rahmi ne dünyâ ne kabir… Hiçbir yerde kalamıyoruz dâimî. Şu satırları yazarken bile yol almaya devâm ediyoruz. Otobüste veya uçakta kitap, dergi, gazete okurken yol aldığımız gibi yol alıyoruz dünyâ uçağının üzerinde; işimizi yapsak, yolcu olduğumuzu unutsak hattâ inkâr etsek bile.

Yolculuklarda en temel ihtiyaç ise yol azığı ve yol arkadaşıdır. Dünyâ yolculuğunda, güzergâh şaşkınlığı yaşamamak, yolu kaybetmemek, hedef karıştırmamak veya bitkin düşmemek için hem rehber hem tesellîci hem de maddî ve mânevî takviye edici bir arkadaşın olması zarûrîdir.

Dünyâ yolculuğuna başlarken en sağlam rehberlerimiz ve yol arkadaşımız anne ve babadır. Ancak ilerleyen zamanlarda anne babalar yavaşlarlar ve "artık sen bir hanımefendi veya beyefendi ile yola revân olmalısın" der gibi, evlenmek sûretiyle yolun sonuna kadar bizimle yol arkadaşlığı yapacak birini seçmemizi isterler.

Erkek veya kadının tek başına dünyâ yolcuğunu sağlıklı bir şekilde tamamlaması imkânsız olmasa da çok zordur. Öyle ise eş demek sâdece evde bir arada yaşadığımız kişi değil, dünyâdaki yolcuğumuz boyunca bize refâkat eden en sağlam, en güvenilir ve en fedâkâr yol arkadaşı demektir.

[16] https://binyaprak.com/yazilar/yol-arkadasi-secim-yapmak

Yolda karşımıza çıkan engelleri eşimizi devre dışı bırakarak aşmamız mümkün değildir. En doğru ve sağlıklı kararları verme konusunda bize eşimiz kadar yardımcı olacak biri olamaz. Zîrâ o bizi bizden daha iyi tanır, zaaflarımızı ve artılarımızı çok iyi bilir.

Ancak ne yazık ki, "eşine danış ama tersini yap" gibi silik ve tahripçi ifâdeler yüzünden çoğumuz eşimizle bir konuda meşveret etmeyi, ona danışmayı nerede ise zül kabûl eder duruma gelmişiz. Hattâ bu konuda o kadar ileri gidiyoruz ki kimi zaman yaptığımızın doğru olduğuna dâir dînî veriler ortaya koyarız. Nitekim yukarıdaki sözü Hazreti Peygamber'e (s.a.v.) dayandıranlar da az değildir.

Öyle ise Asr-ı Saadet'e hayâlen gidelim ve Hazreti Peygamber'in (s.a.v.) en zor ve kritik durumlarda eşinin düşüncesine nasıl müracaat ettiğini ve eşinden gelen tavsiyeyi nasıl hayâta tatbik ettiğini görelim birlikte.

Bin dört yüz kadar öncü sahabe ile Mekke'ye doğru yola çıkmıştır Hazreti Peygamber. Amaç Umre yapmak. Ancak Mekke yakınlarındaki Hudeybiye'de yolları kesilir müşrikler tarafından. Gelinen noktada barış antlaşması yapılır. Barış yapılır yapılmasına ama o sene umre yapılmayacağı, ancak bir sene sonra yapılacağı da antlaşma maddelerinin içinde yer almaktadır.

Gelecekte fetihlerin kapısını açacak olan bu antlaşmanın içindeki birçok maddeyi sindirmek zor gelir sahabelere. Umrenin hemen yapılmaması onlara çok ağır gelir. Fakat Efendimiz (s.a.v.) gelecekte olacağını gördüğü zaferlere ve başarılara umrenin o sene yapılmaması karşısındaki sıkıntıların ucuz düştüğünü bildiği için kabûl eder bu maddeyi.

Nitekim arkadaşlarına dönerek:

"Kalkın kurbanlarınızı kesin, saçlarınızı tıraş edin ve ihramdan çıkın, geri döneceğiz" der. Ancak sahabeler tepkisiz ve sessizdir nebevî bu emir karşısında. Âdeta verilen komutu duymazdan gelmişlerdir. Efendimiz üç defa tekrar eder sözlerini ama değişen bir şey olmaz.

Sahabe ise, her an gelebilecek bir vahiy ile kararın değişebileceğini ummaktadır. Dolayısı ile işi ağırdan almayı tercih etmişlerdir.

Sahabenin tepkisiz kalışı ve âdeta itaatsizliği karşısında kararsız kalan Efendimiz (s.a.v.) hemen çadırına girer ve yol arkadaşı olan eşiyle dertleşir bu konuda.

"Hayret yâ Ümmü Seleme. Ben kalkın kurbanınızı kesin, tıraş olun, ihramdan çıkın diyorum ama hepsi garip garip yüzüme bakıyorlar, dediğimi yapmıyorlar."

Bu sözler karşısında yol arkadaşı olan eşi, fikrini ifâde etmesi gerektiğini düşünür ve usulünce konuşur:

"Yâ Resulallah bence siz kalkın devenizi kesin, tıraş olun ve ihramdan çıkın. Sizi gördükleri zaman onlar da aynısını yapacaklardır. Zira sizin kararınızın bir vahiy ile değişebileceğini umuyorlar. Ancak siz bunları yaparsanız nihai kararınız olduğunu anlayacaklardır" diye düşüncesini ifade eder.

Bu ifâdeleri dinledikten sonra kalkar ve aynısını yapar Hazreti Peygamber (s.a.v.). Nitekim Ümmü Seleme validemizin dediği gibi olur. Sahabe yerlerinden ok gibi fırlar ve aynısını yaparlar.

Bir Peygamber dahi olsanız yol arkadaşınız en kritik durumlarda müracaat kaynağınızdır. Nitekim kadın için sâkinleştiren diye geçer Kur'ân-ı Kerim'de. Biyolojik, zihinsel ve duygusal geriliminizi alan eşinizden daha fedakâr, daha candan bir yol arkadaşı olabilir mi?

Eşler birbirine duygusal ve zihinsel olarak ne kadar yakın ise yolculuk o kadar kolay geçer dünyada. Ancak eşler birbirinden uzak ve çatışma içinde iseler işleri çok zordur. Eşinizi kazanamadan hiçbir başarı kazanamazsınız.

Yoldan önce gelir yol arkadaşı. Eşinizi seçerken onun birlikte çıkacağınız zor bir yolculukta destekçiniz olacağını unutmayın derim. Eşiniz ya sırtınıza yük olur veya sırtınızdaki yükünüze ortak olur. Allah tarafından vahiy ile beslenen bir Peygamber ne diye eşine müracaat etsin fikir almak için? Çünkü O örnek bir insan olması hasebiyle ümmetine rehber olma derdindedir. 'Bir insan olarak zor durumda kaldığım zaman eşime müracaat ettiğim gibi siz de eşinizle fikir alışverişi içinde olun' mesajını vermektedir diye düşünüyorum.

Tecrübeler bize gösteriyor ki, eşiyle mutlu olanlar diğer alanlardaki zorlukları kolay aşmaktadır. Eşi ile sorun yaşayan kişiler ise mutsuz ve huzursuzdurlar. Zira yalnız ve takviyesizdirler.

Dünya yolculuğunun sonuna kadar yol arkadaşınız, yol bitiminde ise sonsuza kadar hayat arkadaşınız olacak birinden daha önemli kim olabilir şimdilik sizin için? [17]

Şimdi rotamızı kitabımızın başlığı olan Patronlar ve CEO'lar ile anmaktan şeref duyacağımız Türkiye'nin gurur kaynağı iki yol arkadaşına çevirelim. Hani yol arkadaşını seçmek diye mevzuya giriş yapmıştık ya, işte mükemmel örneklerden ilki. Fevzi Akkaya ve Sezai Türkeş ikilisi. Önce Fevzi Akkaya'yı tanıyalım.

23 Aralık 1907'de İstanbul'da doğdu. Osmanlı Paşalarından Tatar Osman Paşa'nın torunu olan Akkaya, 1926'da yüksek öğrenim için girdiği İstanbul Yüksek Mühendis Mektebi'nden (İstanbul Teknik Üniversitesi) 1932'de İnşaat Yüksek Mühendisi olarak birincilikle mezun oldu. İTÜ'deki eğitimi sırasında tanıdığı Sezai Türkeş ile başlayan sınıf arkadaşlığı ve dostluk, 1998'de Sezai Türkeş ölünceye kadar sürecek fikir ve iş ortaklığına dönüştü.1943 yılında ortaklıklarını kağıt üzerine geçiren iki arkadaş, isimlerinin baş harflerini kullanarak ''ST-FA İnşaat Müteahhitliği'' unvanını aldılar. İki arkadaş böylece 1976'da kurulan ve zaman içinde çatısı altında 43 şirket toplayan STFA Holding'in de temelini attılar.1943-1973 döneminde, yurtiçinde çeşitli köprü, iskele, liman, baraj, tünel ve yüksek gerilim hatları Sezai Türkeş-Feyzi Akkaya tarafından inşa edildi. Bunlar arasında Sivas-Erzurum demiryolları köprüleri, Kuşadası, Bartın ve Ereğli limanları ve Kadıncık Hidroelektrik Santralı yer alıyor. Yurtdışına giden ilk müteahhitler olarak sektöre yabancı ülkelerin kapılarını açan ortaklık, özellikle inşaat alanında literatüre geçen yeni usuller, makineler, prosesler bulmaları ile de dikkati çekti.
Feyzi Akkaya'nın, Erzincan demiryolu inşaatında 44 no.lu köprüye keman telleri bağlayıp, ''la'' sesine akort ederek, çelik elemanların fazla gerilip

[17] Ferhat Aslan Âile Danışmanı ve Psikoterapist (https://www.yeniakit.com.tr/haber/yol-arkadasin-kim-292515.html)

gerilmediğini izlemesi, günümüzde aynı iş için kullanılan ''Meihak Gauge''lerin ilk habercisi oldu. Zemin inceleme sondajları ve kazık çakılması ile ilgilenmeye başlayınca, ''Zorluk Emsali''ni ortaya attı ve uzun yıllar başarı ile kullanılan ve kazık boyunun pratik olarak ve büyük bir isabetle belirlenmesini sağlayan bir yöntem oluşturdu. Sezai Türkeş-Feyzi Akkaya ikilisi, iş hayatları boyunca mühendislik sektörüne 500'ün üzerinde yeni buluş getirdiler. Bu buluşların bir kısmı mühendislik literatürüne geçti, bazıları ise Türk tezi olarak tanındı. Ortaklar, 1972 yılında Libya'da Trablus Limanı İnşaatı İhalesi'ne katılarak, 1973 başında ilk yurtdışı sözleşmesini imzaladılar. Bu tarihten sonra, Libya, Suudi Arabistan, İran ve Tunus'ta önemli işler aldılar. STFA Grubu, 1982'den sonra yeniden Türkiye'de, 2. Boğaz Köprüsü ve çevre yolları, Orhaneli Termik Santrali, Haliç Tünelleri, Galata Köprüsü gibi projelerde çalıştı. STFA Grubu'nun iki kurucusundan biri olan inşaat yüksek mühendisi Feyzi Akkaya (97), 9 Aralık 2004 tarihinde İstanbul'da vefat etti. [18]

Şimdi de Sezai Türkeş'in hayat akışına bir göz atalım.

1908 yılında Kıbrıs'da doğmuştur. 1932 yılında İ.T.Ü. İnşaat Fakültesinden mezun olmuştur. Sezai TÜRKEŞ mezuniyetinden sonra kısa bir süre Bayındırlık Bakanlığı Limanlar İnşaat Dairesi'nde çalışmış, daha sonra şantiye şefliği yapmış ve 1934-1943 yılları arasında doğu ve orta Anadolu'da çeşitli demiryolu ve karayolu köprülerinin yapımına katkıda bulunmuştur. 1943 yılında "STFA İnşaat Müteahhitliği" ünvanı ile Fevzi Akkaya ile ortaklık kurmuş, daha sonra bu ortaklık Anonim Şirket şekline ve 1975 de de STFA Holding A.Ş. 'ne dönüşmüştür.

İnş. Yük. Müh. Sezai TÜRKEŞ 52 yıllık meslek hayatı boyunca Türk mühendisinin teknolojik düzeyi yüksek işlerdeki yetenek ve becerisini ortaya çıkarmak için çaba harcamış en zor koşullar altında dahi hiçbir işini yarım bırakmaksızın Türk mühendisliğinin günümüzdeki seviyeye ulaşmasında büyük katkılarda bulunmuştur. 1943-1973 döneminde Türkiye'de yabancı firmaların tekelinde bulunan "Ağır İnşaat Sektörü" nün Türk Müteahhitlerine açılmasına öncülük etmiştir.

Türk İnşaat Sektörünün ve Türk mühendisliğinin yurt içinde gelişmesinde ve yurt dışına açılmasında önderlik eden, bütün çalışmalarında kendi öz kaynaklarımızın geliştirilmesi ve değerlendirilmesi için büyük çaba harcayan, tüm başarılarına karşı mütevazi kişiliği ile çevresine örnek teşkil eden İstanbul Teknik Üniversitesi'nin yetiştirdiği örnek mühendis ve işadamı İnş. Yük. Müh. Sezai TÜRKEŞ'e bu çok değerli mesaisini takdir ve şükran ifadesi olarak İstanbul Teknik Üniversitesi'nce "Fahri Doktor" ünvanı tevcih edilmiştir. 1998 yılında vefat etmiştir.[19]

Türkiye'de ilk defa "Devlet Üstün Hizmet Madalyası", 18 Nisan 1990'da Sezai Türkeş ve Feyzi Akkaya'ya verildi. Feyzi Akkaya, Paris Eiffel Kulesi'nin 100.yıl Kutlama Töreni'ne, Türk Mühendisliğini temsilen katıldı. Feyzi Akkaya'nın engin mühendislik birikimini genç kuşaklara nakleden ve "Şantiye El Kitabı" adı altında yayınlanan 11 ciltlik seri eseri ve

[18] https://ins.itu.edu.tr/hakkimizda/mezunlar/feyzi-akkaya

[19] http://www.itumd.org.tr/kurumsal/baskanlar/sezai-turkes

“Ömrümüzün Kilometre Taşları” adı altında yayınlanan, STFA'nın hikayesini kaleme aldığı bir kitabı bulunmakta.

Feyzi Akkaya, yurdun iyi yetişmiş elemanlara olan ihtiyacına katkıda bulunmak amacı ile, 1978 yılında FEYZI AKKAYA TEMEL EĞITIM VAKFI'nı kurarak, servetinin tamamına yakın bir kısmını bu vakfa bağışladı. Vakıf biri Bayramoğlu'nda, diğeri Malazgirt'te olmak üzere iki Endüstri Meslek Lisesi inşa edip, donatarak, Milli Eğitim Bakanlığı'na devretti. Halen, orta dereceli teknik okullarda eğitim gören 3000 dolayındaki çocuğa karşılıksız burs da vakıf tarafından sağlamakta.

STFA'nın kurucularının hayata atıldığı 1932'nin Türkiyesi; nüfus 15 milyon, Ankara yeni başkent, para yok, fakirlik çok, yol, liman, baraj, altyapı yok. Tüm ulaşım demir yolları ile yapılabiliyor. İstanbul’dan İzmit’e, ham yollardan, derelerden sallarla geçmek kaydıyla, Şile-Ağva-Kandıra üzerinden motorsikletle 12 saatte gidilebilen ulaşım şartları... Fakir ülke, tüm ulaşım ümidini demiryollarına bağlamış, devlet kadrolarında Macar mühendisler çoğunlukta. Rum, Ermeni, Bulgar ustalarla işler yürütülmeye çalışılıyor. Demir, çimento, makina, altyapı, para yok. Müteahhit firmaların tamamı yabancı. Hayata atılan iki genç mühendis, sazı elinde halk şairi misali, karış karış Anadolu'yu dolaşıyor, Anadolu'yu yaşıyor. Sivas-Erzurum, Diyarbakır-Cizre, Pınarbaşı-Maraş hattı köprüleri ile başlayan etüdler, aplikasyonlar, sondajlar ve iskelelerle devam eden bu serüven, 2. Dünya Savaşı'nın başlamasıyla bir müddet kesiliyor. Sonra tekrar başlıyor. Mevcut yoksulluğa harbin getirdiği yoksulluk da ekleniyor. Çalıştırdıkları işçilerin çoğunun giydiği elbise o derece yamalı ki, hangi kumaştan dikildiğini kestirmek mümkün değil. 1947 yılı geldiğinde, o güne kadar beş kuruş para birikimi olmayan ve fakat, zararlı olsa bile işi zamanında ve kalitesinde (beton toprağın altında kalsa da güzel olmalıdır) bitirmeyi prensip edinmiş bulunan bu iki müstesna insan, yazılı, hatta sözlü bile olmayan, kendiliğinden oluşan bir sözleşme ile STFA'nın temellerini atıyor ve kurdukları 40 civarında şirketlerle, yüzlerce köprü, iskele, PTT-Enerji nakil hattı, limanlar, barajlar, tüneller, dolum tesisleri, alt yapılar, tersaneler, enerji tesisleri, mümessillikler, sanayi kuruluşları, maden işletmeleri, eğitim vakıfları, mühendislik hizmetleri ile yurt içinde ve yurt dışında hakettikleri saygınlığa ulaşıyor ve bu saygınlık 1990 yılında aldıkları devlet ödülü ile tescil oluyor. Cumhuriyet'in yokluk dönemlerinde kurulan ve iki dişliden ibaret olan çarkın birinci dişlisi, 50 yıl sonra 1998'in ağustos ayında duruyor. Diğer dişli ise, 6 yılı avare dönüyor, dönüyor ve 2004 yılı aralık ayında duruyor; STFA ikinci defa dövünüyor.[20]
Feyzi Akkaya’nın “Şantiye El Kitabı” halen yol gösterici olan bir çalışmadır. “Ömrümün Kilometre Taşları” eseri ise inşaat mühendisi olan herkesin adeta kutsal kitabıdır.[21]

İnşaat sektörünün “iki dev çınarı” olarak kabul edilen STFA'nın kurucuları Sezai Türkeş ve Feyzi Akkaya, 70 yıllık birliktelikten ölüm ayırdı. Türkeş ve Akkaya, okul yıllarında başlayan arkadaşlıklarını, önce büyük bir dostluğa,

[20] SIF-JSB Dergi-4. Sayı: s.6-7

[21] https://www.dunya.com/kose-yazisi/feyzi-akkaya-bir-buluscu/614932

sonra da başarılı bir iş ortaklığına dönüştürmüşlerdi. Sezai Türkeş, Türk inşaat sektöründe "Ağabey", Feyzi Akkaya ise "Reis" lakabıyla anılıyordu.[22]

Yol arkadaşını iyi seçmek demiştik konu başlığı olarak, sosyal hayatımızdan, yani evlilik müessesinin ömür boyu devam etmesi ve iş hayatımızda da çatışmasız, kavgasız bir şekilde başarılara ulaşmasının yolu bu tercihten geçmektedir. Elbette insanların farklı düşünce ve tercihleri olacaktır, yol ayrımları olabilecektir, tüm bunlar yaşanırken unutulmaması gereken şey yol arkadaşlığının en önemli unsurlarının güven, sevgi ve saygı olduğu unutulmamalıdır.

ERDEMLİ BİR HAYAT NASIL OLMALI

Hayatın anlamı iyi bir kariyer sahibi olmak mı, yoksa erdemli, bilgili, ferasetli, adaletli bir bakış açısı ile hem bu dünya hem ahiret imtihanını kazanmak mı? Kişisel gelişim nedir? Günümüzde kişisel gelişim dendiğinde ne anlaşılıyor? sorularını sorarak başlamak sanırım daha doğru olacak. Kişisel gelişimin günümüz karşılığı maalesef işte başarı, okulda başarı, siyasette başarı gibi sadece gündelik işlerle sınırlı olması çok üzücüdür. Elbette insanın rızkını kazandığı işinde, okulunda veya siyasi yaşamında veya buna benzer alanlarda başarılı olması önemli ancak konu bu kadar basit olmamalı. İşte sadece mesleki yeterlilik ile, mesela kişinin çok iyi kaynak yapıyor olması veya ahşabı çok iyi işliyor olması ya da pazarlamasını yaptığı ürünün teknik özelliklerinin bilip müşterisinin altından girip üstünden çıkarak malı satması çok ta önemli değil.

Bugün kurumsal olduğunu söyleyen pek çok firmada İnsan Kaynakları (İ/K) birimi var. İ/K birimleri her yıl bazı personele kıstaslar koyarlar. Başarı planları yaparlar. Bu yıl 100 birim satış yaptı iseniz önümüzdeki yıl 120 birim satış yapmak zorundasınız gibi hedefler koyaralar. Çalışanları adeta yarış atları gibi koştururlar. Herhangi bir sebepten dolayı hedefinizi gerçekleştiremedi iseniz alacağınız primden kesintiler yapar ve sizi bir sonraki yıl için kızıştırırlar. Tekrar kampa sokarlar. Tekrar ve tekrar kişisel gelişim eğitimlerine gider eksiklerinizi kapatmaya çalışırsınız. Bu süreç böylece sürer gider hatta olmadı çalışanlar işlerini kaybeder. Peki amaç sadece işte başarı demek midir?

Kişisel gelişimle hedeflenen vasıflar nelerdir?

Kişisel gelişimle sizi yarış atı yaparlar. İşiniz her ne ise o alanda en iyi olmak zorundasınızdır. Sınır yok.

Kişisel gelişimciler "İnsanlar potansiyel ile doğar. Ancak dünyada bir iyiler ve bir de daha iyiler vardır. Yani insan fiziksel olduğu kadar nitelik olarak da

[22] https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/insaat-sektorunun-dev-cinari-devrildi-39036236

gelişebilir. Kişinin herhangi bir alanda sahip olduğu potansiyeli biraz daha öteye taşıması işine kişisel gelişim diyebiliriz. Kişisel gelişimin en temel noktası, kişinin kendini tanımasıdır. Kişinin kendini tanıması, hangi alanlarda ne durumda bulunduğunu belirlemesi ve eksik olduğunu düşündüğü alanlarda kendini geliştirmeye karar vermesi, kişisel gelişim sürecinin başladığı andır" derler.

Ruh ve zihinsel sağlığı düzgün bireylerin, belli bir metodolojiye dayalı olarak; hedefleri netleştirmek, kararsızlıkları aşmak, bakış açısını değiştirmek, fark yaratmak, motivasyonu yükseltmek, zamanı iyi yönetmek, özgüveni arttırmak, kendini deneyimlemek (deneyim kazanmak), başarı odaklı olmak, değişime, çağa ayak uydurmak, imaj yenilemek, sosyal iletişim gibi konulara yöneltirler. Erdem, ahlak, dürüstlük, Allah'a kul olmak gibi konulara hiç değinmezler. Hedef sadece iş ortamında başarılı olup sosyal statüsünü yükseltmektir. Sonuç ortadadır.

Erdem Nedir? Erdem ve Kişisel gelişim

"Yüzlerinizi doğuya ve batıya çevirmeniz erdemlilik değildir. Asıl erdemli kişi Allah'a, âhiret gününe, meleklere, kitaba ve peygamberlere iman eden; sevdiği maldan yakınlara, yetimlere, yoksullara, yolda kalmışlara, yardım isteyenlere ve özgürlüğünü kaybetmiş olanlara harcayan; namazı kılıp zekâtı verendir. Böyleleri anlaşma yaptıklarında sözlerini tutarlar; darlıkta, hastalıkta ve savaş zamanında sabrederler. İşte doğru olanlar bunlardır ve işte takva sahipleri bunlardır." (Bakara Suresi, 2/177)
Bu ayette söz konusu edilen takvalı / erdemli davranışları şöyle sıralayabiliriz:

Allah'a iman etmek, ahiret gününe iman etmek, meleklere iman etmek, kitaplara iman etmek, peygamberlere iman etmek, kadere hayır ve şerrin Allah'tan olduğuna ve ahirete inanmak, hesap vereceğini bilmek, gönülden kopup gelen bir arzuyla sırf Allah'ın rızasını kazanmak için, yakınlara, yetimlere, yoksullara, yolda kalan gariplere, isteyenlere, boyunduruk altında bulunup hürriyetine kavuşmak isteyen köle ve esirlere malî yardımda bulunmak, usulüne uygun namaz kılmak, zekât vermek, sözleştiğinde sözünde durmak, her türlü sıkıntı, musibet ve hastalık hallerinde bir de savaş esnasında sabır göstermek... (bk. Razi, Mefatih; Kurtubi, Ahkam; Elmalılı, Hak Dini; Diyanet, Heyet, Kur'an Yolu) gibi insanın fıtri yaradılışına ve kul olma vasfına yaraşan erdemlere sahip olma insanı iş hayatında başarılı yapmaz mı? Ticari ahlak olarak adlandırdığımız dürüst ticaret ile kazanamaz mıyız? Verdiğimiz sözleri tutarak, ahdimize sadık kalarak ticaret yapamaz mıyız? Son 20 yılın ticari bilançolarına baktığınızda ticari krizlerin ödemeler dengesinin bozulması ile doğru orantılı olduğunu görürsünüz. Ticaret erbabının en küçük bir sıkıntı baş gösterdiğinde ödemelerini

geciktirdiğini veya hiç ödemediğine defaten şahit olunmaktadır. Pek çok firmada benzer davranışların takınılmasının baş gösterdiğini gördükçe etik kavramının ayaklar altına alındığına şahit olarak işin ciddiyetinin ne kadar vahim olduğu ortadadır. Çünkü ödemeler dengesi bir zincir üzerinde çalışır. Mesela bir ihale verdiniz, iş tamamlandı ama hakkedişi geciktirip ödeme yapmadınız, vadeleri salladınız, konuştuğunuz vadenin 2 hatta 5 katına kadar uzattınız. Bir düşünün işi alan firma çalışanlarının maaşlarını ödeyemedi, aldığı malzemelerin bedellerini ödeyemedi. Zincirleme olarak tedarikçileri de kendi tedarikçilerine ödeme yapmadı ise sebep olduğunuz kırılma tıkanıklığa sebep olacak ve piyasa duracaktır. Firmalar zarar edebilir, tahmin edilmeyen olağan üstü olaylar cereyan edebilir, lakin kasanızda paranız dururken ödeme yapmıyorsanız, bunun izahı belki de en önemlisi ahlaksızlık, ikincisi paranın faizli bankalarda bekletilme arzusu, çünkü vadeyi bozarsa faiz kaybı yaşayacağı düşüncesi, alternatifi ise altın ya da döviz karşısında yaşayacağı gelir kaybı konusu. Misal olarak açıklamaya çalışılan bu konular İslam ahlakı ile bağdaşmaz. Faiz lobilerinin ya da bankaların zorlaması ile piyasayı işgal eden ticari ahlaksızlık yine kendi kurduğu düzeni bozup ifsat etmektedir.

Öncelikle kişisel gelişim uzmanlarının bu konuya el atmaları ve erdemli olmanın en önemli kişisel gelişim konusu olması hususunu gündeme almaları gerektiğini görmelidirler.

Seyr-i süluk ve kişisel gelişim

Sözlükte “yola girmek, yolda yürümek; (bir şey) başka bir şeyin içine nüfuz etmek, katılmak, intikal etmek” anlamlarına gelen sülûk kelimesi tasavvufta “insanı Hakk’a ulaştıran tavır, amel, ibadet, fiil, hareket ve davranış tarzları” mânasında kullanılmıştır. Sülûk, “yol” anlamına gelen ve terminolojide benzer çağrışımlara sahip olan tarîk ve tarîkat kavramlarından daha kapsamlıdır.[23]

Muhyiddin İbnü’l-Arabî kelimenin sözlükteki “katılmak, intikal etmek” anlamından hareketle sülûkü “mâna, sûret ve bilgide bir yerden başka bir yere intikal etme, makamlar üzerinde yürüme” şeklinde tanımlamıştır. Ona göre mânada sülûk bir ibadet menzilinden başka bir ibadet menziline, sûrette sülûk Allah’a yaklaşmak için farz kılınan bir amelden emir ve nehiy şeklinde Allah’a yakınlaşmayı sağlayan başka bir amele, bilgide sülûk bir makamdan başka bir makama, esmâ-i ilâhiyyede bir isimden başka bir isme, bir tecelliden başka bir tecelliye, bir nefisten başka bir nefse intikaldir (Fütûḥât, II, 380-381).24 Bu kısa girişlerden anlaşılacağı üzere Seyr-i süluk

[23] https://islamansiklopedisi.org.tr/suluk--tasavvuf
[24] https://islamansiklopedisi.org.tr/suluk--tasavvuf

kişiyi Allah'a yaklaştıran bir kişisel gelişimin manevi tanımıdır. Seyri süluk sadece tarikat yolunda giden abidlere mi lazımdır, yoksa toplumun tüm katmanlarında, ilim, sanat, ticaret yollarında da bu yapı sağlanabilir mi.

Ahilik ve Ticari manada kişisel gelişim

Arapça "kardeşim" mânasındaki ahî kelimesinden gelen bu adın Türkçe'deki akıdan (cömert) türetildiğini ileri sürenler de vardır. Temelde Kur'an'a ve Hz. Peygamber'in sünnetine dayandırılan prensipleriyle İslâmî anlayışa doğrudan bağlı olan Ahîliğin, tasavvufta önemli bir yeri bulunan "uhuvvet"i hatırlatmasından dolayı da kolayca yayılması ve kabul görmesi mümkün olmuştur. Bu teşkilâtın Anadolu'da kurulmasında fütüvvet teşkilâtının büyük tesiri vardır. İslâm'ın ilk asrından itibaren görülmeye başlayan fütüvvet teşekkülleri içinde hicrî III. (IX.) yüzyıldan itibaren de esnaf birlikleri ortaya çıkmıştır. Başka bölgelerde mensuplarına civanmerd, ayyâr (ayyârân), fetâ (fityan) gibi isimler verilen fütüvvet ülküsünün, İslâm'ın yayılmasına paralel olarak Suriye, Irak, İran, Türkistan, Semerkant, Endülüs, Kuzey Afrika ve Mısır'da esnaf ve sanatkârlar arasında yaygın olduğu bilinmektedir. Türkler, İslâmiyet'i kabul etmeleri ve Anadolu'ya yerleşmelerinden itibaren fütüvvet ülküsünü benimseyip kendilerine has yiğitlik, cömertlik ve kahramanlık vasıflarıyla süslemişlerdir. Bununla birlikte Ahîliğin temel belirleyicisi olan İslâmî-tasavvufî düşünüş ve yaşayış her devirde ve bölgede geçerliliğini korumuştur.[25] Bütün prensiplerini dinin asıl kaynağından alan Ahîliğin nizamnâmelerine fütüvvetnâme adı verilirdi. Ahîliğin esasları, ahlâkî ve ticarî kaideleri bu kitaplarda yazılı idi. Teşkilâta girecek kimse ilk önce bu kitaplarda belirtilen dinî ve ahlâkî emirlere uymak zorunda idi. Fütüvvetnâmelere göre, teşkilât mensuplarında bulunması gereken vasıflar vefâ, doğruluk, emniyet, cömertlik, tevazu, ihvana nasihat, onları doğru yola sevk etme, affedici olma ve tövbe idi. Şarap içme, zina, yalan, gıybet, hile gibi davranışlar ise meslekten atılmayı gerektiren sebeplerdi. Ticari kurumların temelinin erdem, ahlak elbette günümüz anlamı ile kişisel gelişim temeline dayandıran tarihi geçmişimizden neden koptuk ve neden erdemden uzaklaşıp sadece çıkar sağlamanın adını kişisel gelişim koyduk ve sistemi bozduk, bunu çok ciddi olarak önümüze koymalı ve tedbir almalıyız. Yoksa batının tefessüh etmiş kurumlarının bozuk, defolu hallerini bünyeye katmakla ne batılı olabiliriz ne de aslımıza dönüp erdemli bir toplum olabiliriz.

Kur'an'ın insanlara hitabı

O hâlde, emrolunduğun gibi dosdoğru ol! (*) Beraberindeki tövbe edenler de! Ve (Allah'ın koyduğu) hudûdu aşmayın! Çünkü O, ne yaparsanız hakkıyla

[25] https://islamansiklopedisi.org.tr/ahilik

görendir. (Hud suresi/112) (*[Ashâb-ı kiramdan rivayet edildiğine göre Kur'an'da Resulullah (s.a.v.) için bu âyetten daha şiddetli bir âyet inmemiştir. Resulullah buyurmuştur ki: «Beni, Hûd süresi kocattı!»] Çünkü bu surede ona «emrolunduğun gibi dosdoğru ol!» denilmişti. Allah Teâlâ yalnız ona değil, onunla beraber müminlere de istikameti emretmektedir…)

Bir Müslüman bu ayeti bilip hafife alamaz, ticaretinde, davranışlarında, insanlığında kişiliksiz davranışlar sergileyemez.

Zulmedenlere de meyletmeyin! Yoksa ateş size dokunur! Hem sizin, Allah'dan başka hiçbir dostunuz yoktur; sonra size yardım edilmez.*(Hud suresi/113) (*: [Zulmedenlere de meyletmeyin! Yoksa ateş size dokunur!] âyet-i kerîmesi fermânıyla; zulme, değil yalnız âlet olanı ve taraftar olanı, belki ednâ (çok az) bir meyledenleri dahi dehşetle ve şiddetle tehdîd ediyor. Çünki rızâ-yı küfür (küfre râzı olmak), küfür olduğu gibi, zulme rızâ da zulümdür." (Mektûbât, 28. Mektûb, 210)

Hal böyle iken eğitimde, ticarette, siyasette, bilimde v.s. her alanda kişisel gelişim eğitimleri alan toplumumuz yukarıda zikredilen 2 ayetten uzak kalarak (ki bu minvalde pek çok ayet bulacağımız kesindir. Çünkü Kur'an da pek çok ayette ikaz edilmekteyiz), bihaber hatta zıt fikirlere sahip olarak nasıl erdemli olunabilir, iktisadi kalkınmasını nasıl tamamlayabilir?

Allah Resulünün Örnek Davranışları

- Yürürken sahabelerinin gerisinde yürürdü.
- Birisiyle karşılaştığı zaman önce kendisi selam verirdi.
- Rasûlullah Aleyhisselâm daima düşünceli idi.
- Kendisinin susması, konuşmasından uzun sürerdi.
- Rasûlullah Aleyhisselâm lüzumsuz yere konuşmazdı.
- Söze başlarken de sözü bitirirken de Allah'ın ismini anardı.
- Konuşurken kısa ve özlü kelimelerle konuşurdu.
- Rasûlullah'ın sözleri hep gerçek ve yerinde idi.
- Rasûlullah Aleyhisselâm konuşurken ne fazla ne de eksik söz kullanırdı.
- Kimsenin gönlünü kırmaz, kimseyi hor görmezdi.
- En ufak nimete bile saygı gösterirdi.
- Bir nimeti ne hoşuna gittiği için över ne de hoşlanmadığı için yererdi.
- Dünya için, dünya işleri için kızmazdı; fakat bir hak çiğnenmek istendiği zaman, onun öcünü almadıkça hiçbir şey kızgınlığının önüne geçemezdi.
- Kendi şahsı için asla kızmaz ve öç almazdı.
- Bir şeye işaret edeceği zaman parmağıyla değil, bütün eliyle işaret ederdi.

- Hayret ve taaccüp ettiği zaman elinin duruşunu tersine çevirir, yani avucu göğe doğru ise onu yere doğru, yere doğru ise onu göğe doğru çevirirdi.
- Konuşurken el hareketi yapar, sağ elinin avucunu sol elinin başparmağının iç tarafına vurur dururdu.
- Kızdığı zaman kızgınlıktan hemen vazgeçer ve kızgınlığını belli etmezdi.
- Neşelendiği, ferahlandığı zaman gözlerini yumardı.
- En fazla gülmesi gülümsemekti. Gülümserken de ağzındaki dişleri inci taneleri gibi görünürdü.
- Hz. Âişe'nin bildirdiğine göre; Peygamberimiz Aleyhisselâm insanların en güzel ahlaklısı idi. Hiçbir çirkin söz söylemez ve hiçbir çirkin harekete tenezzül etmezdi.
- Çarşı ve pazarlarda bağırıp çağırmaz, kötülüğü kötülükle karşılamazdı. Fakat affeder ve bağışlardı.
- İnsanların en naziği, en iyi huylusu ve en güleci idi.
- Allah yolunda cihat dışında ne bir hizmetçiye ne bir cariyeye ne de bir kimseye el kaldırmıştır. [26]

Farkındalık ve Tanımı

Farkındalık; yargısız bir şekilde şimdiki ana odaklanabilmek amacıyla, dikkatinizi toplayabilmektir.

Farkındalık zihnimiz geçmişe ya da geleceğe yolculuklar yaptığında, şimdi ve buradaki yaşantımıza dönmeyi hatırlamaktır. Zihnimizin gözü ile geçmişi ya da geleceği seyrediyorsak bu gerçek gözlerimizle gördüklerimizi fark etme şansını yitirdiğimiz anlamına gelir. Böylece şimdiki deneyimlerimiz elimizden kaçıp gider ve o anda var olmayan yaşantılara ait üzüntüler, endişeler ve korkularla karşı karşıya geliriz. Farkındalık, zihnimizin böyle gezintiler yaptığını fark ettiğimizde, şimdiki yaşantımızı tekrar yakalamamıza yardım edecek bir araçtır. Yapmanız gereken zihninizin her gezintiye çıktığında dikkatinizi tekrar "şimdi ve burada"ya yöneltmektir.

Farkındalık, şu andaki düşüncelerinizi, duygularınızı, bedeninizde duyumsadıklarınızı yargılamadan gözlemlemektir. Yargısız olma deneyimlerimizi iyi, kötü, berbat, muhteşem gibi sıfatlarla değerlendirmemektir.

Farkındalık, düşünce ve duygularımızla olan bağlarımızı gevşetmektir. Kaygılarımız, endişelerimiz, üzüntülerimiz ve korkularımıza karşı yapabileceğimiz en iyi şey onları serbest bırakmaktır. Onlarla uğraşmaktan vazgeçip, onları serbest bıraktığımız zaman, bu duyguların üzerimizdeki

[26] https://www.muhammed.gen.tr/hz-muhammed-in-ornek-davranislari/

olumsuz etkileri de ortadan kalkmaya başlayacaktır. Düşüncelerimizi ve duygularımız kontrol etmeye çalışmak denizdeki dalgaları engellemeye çalışmak gibidir, bunu yapmamız mümkün değildir. Onları kendi seyrine bırakabildiğimizde, en sonunda kıyıya vurarak ortadan kaybolduklarını görebiliriz.

Farkındalık öğrenilebilen bir beceridir. Farkındalık etrafımızdaki olanlara ve günlük olaylara, geçmişte edindiğimiz deneyimlerimiz, düşünce ve inançlarımızın yaşantımızı bulanıklaştırmadan bakabilme kabiliyetidir.

Tövbe ve farkındalık üzerine

Yukarıdaki tanımların yanında manevi farkındalık nasıl izah ediliyor şimdide ona bir göz atalım. Düşüncelerimizi, duygularımızı fiillerimizi yargılamadan gerçekleri bulabilir miyiz, tövbe kapısını açabilir miyiz?

Modern bilimsel anlayış, seküler bir bakış açısıyla insanın biyo-psiko-sosyal bir canlı olduğunda ısrar eder. Bu durum akıl-kalp, madde-mana, şekil-öz ve ruh-beden ayrımından beslenen bir yaklaşımdır. Esasen böyle bir yaklaşım, insanı vahdet temelli ele alan İslami anlayışa uygun değildir. Çünkü insan, biyo-psiko-sosyal bir varlık olmanın ötesinde tefekkür, tezekkür, ibadet, dua ve tövbe başta olmak üzere farklı vasıtaları kullanarak metafizik âlemle ilişki kurabilen bir varlıktır. Buna göre insan, eğer inandığı değerlerle uyumlu bir hayat sürerse ruhsal açıdan dingin ve huzurlu olur. Dahası o, zaman zaman kusur, hata ve günah olarak isimlendirilen davranışlarda bulunabilir. İnsanı diğer varlıklardan ayıran en önemli özelliklerden birisi olan tövbe de burada devreye girer. Şüphesiz her din, mensuplarından kendi belirlediği ölçü ve kaidelere göre yaşamalarını talep eder. İnanan bir insanın Allah'ın emir ve yasaklarına aykırı hareket etmesi, O'nun taleplerine uygun olmayan fiillerde bulunması yahut kişinin benimsediği inanç ve değerlerle çatışan davranışlar sergilemesine günah adı verilir. Bununla birlikte günah, bir açıdan insanın ruhsal hayatında meydana gelen noksanlık ve tatminsizlikleri yansıtırken, diğer açıdan insana hatalı olduğunu ve bunları düzeltmesi gerektiğini gösteren psikolojik bir sürece işaret eder.

Bu noktada şunu sormak gerekir: Dinin bir davranışı günah kategorisinde değerlendirmesiyle kişinin kendi eylemlerini günah olarak kabul etmesi arasında nasıl bir ilişki vardır? Şüphesiz inanan ve inancının etkisini ruhunun derinliklerinde hisseden bir insan, içselleştirdiği değer yargılarıyla uyumlu davranmadığını düşünürse suçluluk duygusu yaşayabilir. Çünkü günahkârlık hissi, ruhen beraber olunan Allah'tan uzaklaşma tecrübesidir. Gazali bu süreci, Yaratıcı ile yaratılan veya Allah ile insan arasında meydana gelen bir perdelenme olarak değerlendirir. Buradan hareketle şunu söyleyebiliriz: Günah sonucu dinî ve ahlaki değerlerden kopuşla birlikte

ruhen Allah'tan uzaklaşma durumu ortaya çıkar. Bu durum bireyin iç dünyasında kaygı, endişe, kirlenmişlik; nihayet kendine ve çevresine yabancılaşma duygu ve düşüncesini harekete geçirir. Hz. Peygamber'in günahı "kalbinde rahatsızlık ve huzursuzluk oluşturan, seni tereddüde düşüren, insanların bilmesinden hoşlanmadığın şeylerdir şeklinde açıklaması hassaten dikkat çekicidir. Buna göre şayet bir insan yaptığı fiili günah olarak değerlendirmezse suçluluk duygusu ve bunun beraberinde getirdiği psikolojik hâlleri yaşamaz. Çünkü o kişinin günah algısı, bilişsel şemalarında dengesizlik oluşturmamaktadır. Bu nedenle Hz. Peygamber'in "Tövbe pişmanlıktır." (İbn Mace, Zühd, 30.) hadisi günah-tövbe ilişkisinde merkezi öneme sahiptir. Bunun anlamı şudur: Pişmanlık yoksa tövbeden söz edilemez. Ayrıca belirtmek gerekir ki pişmanlık, kalbin iştirak etmediği sadece dil ucuyla gerçekleşen "pişman oldum" yahut "özür dilerim" demek değildir. Duyuşsal (kalbî) alanla ilgili olan pişmanlık, öncelikle kişinin kendini kınamasıyla ortaya çıkar. Bu süreci besleyen çatışma ve gerilimin başında kişinin "ideal ben"i ile "mevcut ben"i arasındaki uyumsuzluk gelmektedir. Bununla birlikte bireyin "baskın ben"i ile "çekinik "ben"i arasındaki ahenksizliği de hatırlatmak gerekir. Nihayet günah işlemeye elverişli haz odaklı tarafımız, yani "id"imiz ile din, kültür, ahlak ve değerlerin içselleşmesinden oluşan yasaklayıcı yönümüz yani "süperego"muz arasındaki gerilimin "ego"da suçluluk şeklinde tezahür ettiğini ifade etmek de mümkündür. Her hâlükârda birey iç dünyasında yaşadığı çatışmalarla yıpranan, hatta bölünme düzeyine gelen kişilik yapısını tövbe ile yeniden inşa etmeye çalışır.

Günahtan sonra birey, şayet "suçluluk duygusu", "pişmanlık", "utanma", "kendisini kınama", "huzursuzluk hissi", "yaptığı eylemi hatırladıkça kalben daralma ve sıkışma", "arınma ve kurtuluş arayışı", nihayet "inanç ve değerlerle barışık ve uyumlu olma isteği" gibi hâller yaşarsa tövbe hadisesi psikolojik olarak gerçekleşiyor demektir. Bu süreçte dil ile istiğfar devreye girsin veya girmesin, kişinin yaşadığı içsel süreçler onun Allah'la ruhsal ilişkisini yeniden tesis etme arzusunu ortaya koymaktadır. Bu arzu, acizlik ve çaresizlik hissiyle birlikte kişisel zaaflar, korkular, kaygılar, nihayet geleceğe yönelik umut ve beklentilerle harmanlanır. Böylece kişinin kendisiyle yüzleşmesi ve öz-bilinç kazanması denilen durum tezahür eder.

İnsan çok çeşitli nedenlerle tövbe etmeye yönelebilir. Bunların başında inançlarını içselleştirme ve dinî kimliğiyle özdeşleşme düzeyi gelir. Ayrıca Allah tasavvuru, Allah sevgisi ve korkusu, ölüm duygu ve düşüncesi, ahiret inancı, cennet ve cehennem algısı bu hususta oldukça etkilidir. Kişinin ahlaki motivasyonu, sosyal uyum beklentisi, farkındalık yaşama ve kendisiyle buluşma arzusu, nihayet anlam arayışı ve yaşadığı ruhsal sorunlara çözüm beklentisi, kısaca yeniden ruhsal ve sosyal dengesini

sağlama yönünde güdülenmesi tövbeyi harekete geçiren psikolojik faktörler olarak karşımıza çıkar. Burada bahsedilen söz konusu duygu ve düşünceler belli bir sıra içinde tezahür etmez. Bunların sırası ve yoğunluğu kişiden kişiye farklılık arz edebilir. Bu durum ferdin yaşadığı psikolojik hâllerin farklı faktörlerin etkileşimiyle oluştuğu anlamına gelir. Son tahlilde günahkârlık hissine kapılan kişinin yoğun bir iç mücadele yaşayarak tövbeye yöneldiğini söylemek mümkündür.

Günahkârı tövbeye sevk eden duygu ve düşünceler ister bilinç düzeyinden ister bilinç dışından isterse toplumdan beslenmiş olsun tövbenin cereyanı daima şuur düzeyinde gerçekleşir. İradesini tövbe etmeye yönlendiren ve bu hususta kesin bir karara varan günahkârın ruhsal dönüşümüne çoğunlukla istiğfar duaları eşlik edebilir. Allah'ın yüceliğini ve affediciliğini ihtiva eden ifadelerin ardından kendisini kınayarak işlediği suçu/günahı yaratıcısına itiraf eder. Pişman olduğunu belirtir ve bir daha işlemeyeceğine dair söz verir. Burada özellikle vurgulamamız gereken husus, tövbe hadisesinin doğrudan ve vasıtasız bir şekilde iç dünyada yaşanıyor olmasıdır. Bunun anlamı şudur: Tövbe anında kişi mahrem benliği ile aşkın varlık arasındaki ruhsal ilişkiyi bizzat kendisi kurmaktadır. Bu ilişki, bireyin hayatını ilahî iradenin talepleri doğrultusunda yeniden inşa etme çabasıyla sonuçlanır.

Tövbe anında iç dünyasını Yaratıcısına açan insanın bilincini utanma duygusu, arınma arzusu ve Allah inancı meşgul etmektedir. Bu durumda o, zihnindeki dünyevi arzularından, hazlarından, günaha ilişkin düşüncelerinden ve ruhsal sıkıntılarından uzaklaşarak kaybettiği şeyleri yeniden elde etmek ister. Günahının manevi ağırlığından kurtularak dinî inancı ve içselleştirdiği değerler sistemiyle yeniden bütünleşip kucaklaşmak azim ve kararlılığıyla Allah'ın yardımını ve bağışlamasını talep eder. Bu nedenle günahın iç dünyasında bıraktığı etkileri silmek için çabalar. Eksikliklerini, ihmalkârlıklarını, hatalarını ve bunların ruhunda meydana getirdiği yaralanmayı onarma ve giderme arzusuyla doludur. Bu noktada onun, bütün psişik enerjisini inandığı varlığa yönelttiğini söyleyebiliriz. Öyle ki bu süreçte günahkâr kişi kendini Allah'ın huzurunda hissetmeye başlar. Kâinatın tek hâkimi, biricik bağışlayıcısı ve yegâne yaratıcısı olan Allah'ın huzurunda olduğunu düşündükçe onu bazen bir heyecan bazen bir titreme bazen de sevgi ve korkunun birleşiminden neşet eden yeniden buluşma hoşnutluğu ya da buluşamama tedirginliği sarar. Kişi o an çaresizliğini, acizliğini ve güçsüzlüğünü derinden yaşamaktadır. Tam bu noktada kelime manası itibarıyla "dönmek" (rücu) anlamına gelen tövbenin psikolojik muhtevasıyla karşılaşmaktayız. Bu da bir insanın işlemiş olduğu günahını itiraf etmesi, pişman olması, bir daha yapmamaya kesin karar vermesi yani günah olan eylemle ilişkisini kesme konusunda irade göstermesi ve yeniden Allah'a itaate dönmesidir. Mevcut hâlinden memnun olmayan kişi, kendisine

yeni bir yol çizmektedir. Bu da onun kendini yeniden tanımlamasıyla mümkündür. Öz-tanımlamada ise bireyin önceliklerini yeniden belirlemesi, uzaklaştığı değerler sistemiyle tekrar barışması söz konusudur.

Birey, tövbe ile yeniden Allah'a dönüşü yaşadıkça duygusal, düşünsel ve davranışsal açıdan yeni bir oluşum içine girer. Bu durum aslında günah işleyerek Allah'tan uzaklaşan bir insanın mevcut hâlinden hoşnutsuzluk duyarak yeni bir duruma geçme çabasının yansımasıdır. Bu anlamda tövbe yeni bir hayata başlamanın ilk adımıdır. Nitekim "Şüphe yok ki ben, tövbe eden, inanan, salih amel işleyen, sonra da doğru yol üzere devam eden kimse için son derece affediciyim." (Taha, 20/82.) ayeti doğru yola kılavuzlanmanın ilk adımı olarak tövbeye işaret etmektedir. Ancak günahtan uzak durma ve iyi insan olma irade ve niyeti tek başına yeterli değildir. Tövbede bireyin kararlılık, süreklilik ve samimiyet göstermesi, tövbekârın günahla kirlenmiş eski hayatını tamamen terk etmesiyle mümkün olur. Aksi hâlde yaşanan pişmanlık, öz-kınama, arınma arzusu ve içsel çatışmalardan kurtulma isteği, bireyi istenen ve beklenen düzeyde dönüştürmez. Şayet tövbe eden kişi duygu, düşünce ve davranışlarını muhasebeden geçirir (öz-yargılama), daha sonra nasıl yaşaması gerektiğine karar verirse (öz-düzenleme), dahası bu kararında mümkün olduğu ölçüde sebat gösterirse hem Rabb'iyle hem kendisiyle hem de toplumsal değerlerle barışma sürecine girer. Vergote bu durumu şöyle ifade ediyor: Tövbe eden kişide öncelikle umut hâli ortaya çıkar. Bu durum onu güvenlikte olma hissine götürür. Bu da bireyi kurtuluşa ermiş olmanın huzuruyla doldurur. Bu arada birey, iç dünyasında yaşadığı arınma ve yenilenme duygusunun kazandırdığı öz-farkındalıkla duygu, düşünce ve davranışlarını yeniden organize eder. İç huzuruna kavuşur ve sükûnet bulur. Bu durum ise ruhen sağlıklı olmanın en önemli göstergelerindendir.

Sonuç olarak şunları söylemek mümkün: Hz. Peygamber'in de belirtiği gibi "Her insan hatalı davranabilir. Hata yapanların en hayırlısı ise tövbe edenlerdir." (İbn Mace, Zühd, 30.) Bunun anlamı şudur: İnsan farklı nedenlerle günah işleyebildiği gibi tövbe de edebilir. Çünkü o, psikolojik bakımdan hem zayıf hem de güçlü özelliklere sahiptir. Burada önemli olan kişinin yaptığı davranıştan dolayı kendisini kınamaya başlaması, pişmanlık duyması, iç dünyasına rahatsızlık veren duygu ve düşüncelerden kurtulmak istemesidir. Bu anlamda tövbe etmek, kendini tanımaya başlayan bir kişinin geliştirmeye çalıştığı öz-bilinciyle yeni bir hayata "merhaba" diyebilmesidir.[27] Bu ise gerçek manada farkındalıktır. Çünkü farkında olmayan tövbe konusunu önemsemeyecektir. Yargısız farkındalık tövbe olmaksızın bir şeyleri anlamak bizi erdemli yapmaz, hatalarımızı düzeltme yolunda adım

[27] https://www.diyanethaber.com.tr/aylik-dergi/kisinin-kendini-yeniden-tanimlamasi-olarak-tovbe-h2972.html

atmamıza yardımcı olmaz. Seküler manada farkındalık insana duygusuz olmaktan başka bir katkı sağlamaz.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DÜNYASININ PATRON VE CEO'LARI

ÖRNEKLER

Bu konuda dünyanın en başarılı isimlerini, kısa hayat hikayeleri ile beraber aşağıda bulabilirsiniz.

Jeff Bezos (Amazon)

Dünyanın en zengin insanı, dijital bir devin kurucusu ve inek bir öğrenci. Amazon'un kurucusu Jeff Bezos'un hayatı hiçbir şeyin kolay gerçekleşmeyeceğini, hayatta hedeflere ulaşmak için çok çalışmak ve risk almak gerektiğini anlatıyor. Düzenli bir hayat yaşarken, bir anda bu düzeni elinin tersiyle itip fırsatları kovalayan bir girişimcinin, dijital dünyanın efsanesinin hikayesine yakından bakalım. 12 Ocak 1964'te New Mexico'da, Albuquerque'de doğdu. Annesi ve üvey babası Mike Bezos tarafından büyütüldü. Princeton'dan mühendislik ve bilgisayar bilimi bölümlerinden mezun oldu.

Wall Street'te çalışmaya başladı ve kariyer basamaklarını hızla tırmandı.

2 sene içerisinde kıdemli asbaşkan oldu. Jeff bir gün, internet teknolojilerinin bir yılda %2300 büyüdüğü haberini okudu.

Ve aniden yükselen bu yeni teknoloji konusunda çalışma kararı aldı.

"İş hayatında en tehlikeli şey evrimleşmemektir. Yapmamız gereken her zaman geleceğe bakıp geleceğe evrilmek." Hayatını merak edenler aşağıdaki linkten okuyabilirler.[28]

Elon Musk (Tesla, SpaceX)

Gerçek hayatın Tony Stark'ı olarak adından söz ettiren Elon Musk hakkında küçük bir araştırma yaptık ve sizin için derledik.

Güney Afrika asıllı Amerikalı mucit ve girişimci olan Elon Musk SpaceX'in kurucusu ve Tesla Motors ile PayPal'ın kurucu ortaklarındandır. SpaceX'te CEO ve baş tasarımcı; Tesla Motors'da başkan, CEO ve ürün mimarı olarak görev yapmaktadır. Musk aynı zamanda SolarCity'nin de başkanıdır.

Kariyer Öncesi

Kanadalı bir anne Haldeman ve Güney Afrikalı bir baba Errol'un oğlu olarak dünyaya gelen Elon Musk kendi kendine yazılım programlayıp kodlamayı öğrendi ve 12 yaşındayken kendi yazdığı Blastar adındaki uzay oyununu yaklaşık $500'a satarak ilk yazılım satışını yaptı. Elon Musk'ın tasarladığı Blastar oyunu.

[28] https://ceotudent.com/disiplin-ve-adanmislik-amazonun-kurucusu-jeff-bezosun-ilham-veren-hikayesi

Bryanston High School'da sekizinci ve dokuzuncu sınıfları geçtikten sonra Musk, Pretoria Boys High School'a geçip oradan mezun oldu. 1988 yılında henüz 17 yaşındayken Güney Afrika'dan ABD'ye taşınmak istiyor ve şöyle diyordu.

"Orası muhteşem şeylerin mümkün olduğu yer."

1992 yılında, Kingston, Ontario'daki Queen's University'de iki yıl geçirdikten sonra, University of Pennsylvania'da işletme ve fizik okumak için Kanada'dan ayrıldı. The Wharton School of the University of Pennsylvania'da Ekonomi alanında lisans diploması aldı. Ayrıca University of Pennsylvania, School of Arts and Sciences'dan da Fizik alanında yan dal diploması aldı. Daha sonra Uygulamalı Fizik ve Malzeme Bilimi alanında doktora yapmak için Kaliforniya'nın Silikon Vadisi bölgesine taşındı. Ancak doktorayı tamamlamadı.

Lisans eğitimleri ve Thomas Edison, Nikola Tesla, Bill Gates, Steve Jobs, Walt Disney gibi yenilikçilerden aldığı ilhamla, Musk girmek istediği, "insanlığın geleceğini en çok etkileyecek sorunlardan oluşan" üç alan tespit etti. Bu alanlar internet, temiz enerji ve uzaydı." [29]

Bill Gates (Microsoft)

Devlet okulundaki birkaç yılından sonra Gates, Seattle'da özel bir hazırlık okulu olan Lakeside'a başladı. Burası, Bill Gates'in programlamaya olan tutkusunu keşfettiği, Microsoft kurucu ortağı ve en yakın arkadaşı olacak olan Paul Allen ile tanıştığı yerdi. İlk bilgisayar yazılım programını 13 yaşında oluşturdu. Bu, kişilerin bilgisayara karşı oynadığı Üç Taş oyunuydu. Lakeside Okulu, Gates'den sınıf çizelgeleri sistemindeki kodlar için yardım istedi. Bill Gates ise bu görevi ve kodlama becerilerini kendi yararına kullanarak sadece kızların olduğu sınıflara katıldı. Bill Gates BBC ile yaptığı bir röportajda şöyle diyor;

"Paul da bu işte benimle birlikteydi. Ancak ne yazık ki, o, benim iki sene önümdeydi ve üniversiteye gitmişti. Böylece ben de güzel kızların en azından yanımda oturmasını sağlamış oldum."

Paul ve Bill, ortaokulda tanıştıkları an arkadaş olmuşlardı. Bunun başlıca sebebini ikisinin de bilgisayarlara olan tutkusu olarak gösterebiliriz. Okul sırasında, Traf-O-Data isimli bir şirket kurdular. Washington Devlet Otoyol Departmanı için trafik verilerini ölçen ve analiz eden Intel 8008 tabanlı küçük bir bilgisayar yaptılar. Bu girişimleri onlara yaklaşık 20.000 dolar kazandırdı. 1973 yılında, Gates, avukat olan babasının izinden giderek Harvard Üniversitesi'nde hukuk okumaya başlamıştı. Ancak ikinci yılına geldiğinde Gates'in planları değişti ve okulun en zorlu matematik ve bilim

[29] https://ceotudent.com/bir-basari-hikayesi-elon-musk

derslerini almaya başladı. İki yıl sonunda ise Microsoft hayalinin peşinden gitmek üzere Harvard'ı bıraktı.[30]

Steve Jobs (Apple)

Kendi Şirketinden Kovulan ve Bundan Ders Çıkaran İnsan: Steve Jobs

1976'da Steve Jobs ve Steve Wozniak tarafından kurulduğunda, belki de dünyanın ilk trilyon dolarlık şirketi olacağından habersizlerdi. İkisi de öğrenciydi, Jobs işletme hakkında, Wozniak ise mühendislik alanında uzmandı. Piyasaya sürdükleri ilk bilgisayar her ne kadar ses getirmese de 1977'de piyasaya sürdükleri Apple II ile Apple'ın yeri sağlamlaşmaya başlamıştı. Ancak bizim bildiğimiz bugünkü haline gelene kadar şirkette birçok istifa, işten çıkarmalar ve başarısızlıklar oldu. Özellikle de Jobs'un kovulduğu 1985-1996 yılları arasında. Bu 11 yıllık süreç boyunca Apple, sürekli finansal hedeflerini kaçıran ve sürekli yönetici değiştiren bir şirket haline gelmişti.

Apple'dan kovulmasını başına gelebilecek en güzel şey olarak nitelendiren Jobs, ayrılmasına rağmen işinden vazgeçemeyeceğini fark edip NeXT Computer'ı kurdu. Bu şirket birkaç sene sonra da günümüzün en popüler işletim sistemlerinden biri olan macOS'ın temellerini oluşturacaktı.

Mutlu son ise 1996'da Apple'ın NeXT'i satın alması ile gerçekleşti. Şirketin başına geçen Steve Jobs ürün yelpazesini genişleterek iPod'u piyasaya sürdü. Daha sonra da iPhone, iPad gibi alanında çığır açan ürünler piyasaya sürdü. Tüm bunlar başarısızlıktan ders çıkarabilmiş birinin eseriydi. Kovulduğu dönemde MIT'de verdiği derslerin görüntüleri ortaya çıktı ve bu görüntüler Jobs'un o dönemde neler öğrendiğini bizlere anlatmaya başladı. İşte o videodaki sözleri:

"İnsanlara başarılı olmaları için yardım etmeliyim."

"Artık doğru yapılmayan bir şey gördüğümde, ilk tepkim onu düzeltmek olamaz. Burada bir ekip kurduğumuzu ve sadece gelecek yıl değil, önümüzdeki on yıl boyunca harika şeyler yapacağımızı söylemek olur. Artık kendime sorduğum ilk soru şu: İşlerinde başarısız olan bir kişinin öğrenmesine yardım etmek için ne yapmam gerekir? Bu bazen benim için acı verici olsa da bunu yapmak zorundayım. Aslında hâlâ içimden bir parça gidip sadece hatayı düzeltip gitmek istiyor. Fakat konu insanlar olduğunda uzun vadeli başarı odaklı bir iletişim kurabilmek için onlara doğruyu öğretmeli ve başarılı olmaları için yardımcı olmalıyım." [31]

[30] https://ceotudent.com/bill-gates-hakkinda-muhtemelen-ilk-kez-duyacaginiz-23-garip-bilgi

[31] https://ceotudent.com/kendi-sirketinden-kovulan-ve-bundan-ders-cikaran-insan-steve-jobs

Jack Ma (Alibaba)

E-ticaret devi Alibaba'yı kurarak Çin'in en zengin adamı olan Jack Ma, bugünlere kolay gelmediği bir gerçek. Onun hikayesi belki de en ilham alınası…

Birçok kez başarısızlık yaşamasına rağmen denemeyi hiç bırakmayan, kolay pes etmeyen bu adamın hayat hikayesi, çabalarının karşılığını istediği gibi alamayan, başarısızlığını kabullenmeye hazır insanlar için muhteşem bir motivasyon kaynağı olabilir.

İşte asıl adı Ma Youn olan Jack Ma'nın günümüze uzanan başarı yolculuğu…

İngilizcesini geliştirmek için 9 yıl ücretsiz olarak bu işi yapan Ma Youn'a, orada tanıştığı turistler isminin telaffuzu zor olduğu için "Jack" takma adını verdi. İlkokul sınavlarında iki kez, ortaokul sınavlarında 3 kez başarısız olan Jack Ma, üniversiteye de 3. denemesinde girmeyi başardı. Doğduğu yer olan Hangzhou'da bir yüksekokulda İngilizce Öğretmenliği bölümüne girmeyi başardı. Fakat kendisi kazandığı okulun Hangzhou'nun en kötü üniversitesi olduğunu söylüyor. "Polis olmak için başvurdum, başvuran 5 kişiden 4'ü alındı ben kabul edilmedim. KFC Çin pazarına girdiğinde iş için 25 kişi başvurdu, 24 kişi alındı ve alınmayan tek kişi yine ben oldum." Onu internetle arkadaşı tanıştırdı. İnternetin ne olduğunu başta tam olarak anlamadı. Jack Ma sitenin ismini bir Amerika seyahati sayesinde buldu. San Francisco'da öğle yemeği yerken aklına Alibaba ismi geldi, garson kıza Alibaba'yı bilip bilmediğini sordu ve kız bildiğini söyledi. Yoldan geçen insanlara da sordu ve hepsinin "Alibaba ve Kırk Haramiler"i bildiğini gördü ve sitenin isminin bu olmasına karar verdi. [32]

Dünya genelinde üst seviyeye erişmiş patron ve ceo'ların hayatlarına kısaca bir bakış yaptık. Merak edenler çok daha tafsilatlı açıklama ve röportajları sosyal mecra ve arama motorlarından araştırıp bulabilirler. Görüldüğü üzere başarılı olan kişiler ülke olarak ta başarılı olanların içinden çıkıyor. Yani herhangi fakir bir ülkenin zeki insanı bir anda uçup yükselemiyor. Toplumda tüm kesimlerin, tüm süreçlerin belli bir başarıyı yakalamaları dikkat çekicidir. Tıpkı Osmanlı Devleti'nde devletin en parlak dönemlerinde yetişen alimlerin, mimarların, ediplerin, şairlerin olduğu gibi. Yani toptan, sistemli bir yükseliş ve sistemli toptan bir tefessüh görülmektedir. O zaman devlet olarak yükselmek, fert olarak yükselmenin de önünü açıyor. Vazifemiz, fertlerden başlayarak ferdi gelişimi tamamladıktan sonra külli gelişimin yakalanabileceğinin farkında olmamızın kaçınılmaz olmasıdır. Amacımız dünyevi başarıların yanında manevi alanda da başarıyı yani iç huzuru yakalamaktan yana olmasıdır. Yoksa dünyanın en meşhur ve zengin artisti Robin Williams onca zenginlik ve maddiyat içinde intiharı

[32] https://ceotudent.com/alibabanin-kurucusu-jack-manin-akillara-durgunluk-veren-basari-hikayesi

seçmezdi. Yolumuza bu manevi huzur basamağını atlamadan devam edeceğimizi bildirmek isterim. Yukarıda bahsettiğimiz çok başarılı ceo'lardan biri olan Steve Jobs bu dünyaya erken veda edenlerden biridir.

Bill Gates ile ilgili bazı detaylara bakalım. Gates; Açgözlü bir kopyacı mı, iyi yürekli bir hayırsever mi, yoksa tacizcilerin can dostu mu? Geçtiğimiz günlerde 27 yıllık eşi Melinda ile boşanma kararı aldıklarını açıklayan Bill Gates ile ilgili son haberler, 2000'lerde çizdiği yüce gönüllü zengin profiline çok büyük darbe vurdu. Peki bu bir sürpriz miydi? Olayların perde arkasında bakın nasıl gerçekler yatıyor...

Bill Gates ve Melinda French Gates, 27 yıllık evliliklerini bitirme kararı aldıklarını 3 Mayıs tarihinde açıkladı. Bu açıklamanın ardından ABD basınında çiftle ilgili neredeyse her gün bir bomba haber yayımlandı.

Önce Bill Gates'in çocuk tacizi ve fuhuş ağı kurmakla suçlanıp hüküm giyen Jeffrey Epstein'le bir dönem kurmuş olduğu yakın ilişkiler yeniden gün yüzüne çıktı. Ardından Melinda French Gates'in Boşanma kararını Epstein haberlerinin ilk kez ortaya çıktığı 2019 yılında aldığı duyuldu. Bunun ardından Bill Gates'in geçmişte, Microsoft'ta çalışan bazı kadınlara rahatsızlık verici tekliflerde bulunduğu öğrenildi. Gates'in ayrıca 2000 yılında şirkette çalışan bir kadınla bir ilişki yaşadığı ortaya çıktı. Hatta Microsoft yönetiminden bu olayın soruşturulması nedeniyle ayrıldığı öne sürüldü. Son olarak Gates'in evliliği sırasında Epstein'le olan görüşmelerinde sık sık eşinden şikâyet ettiği ve Epstein'den bu konuda tavsiyeler aldığı iddia edildi.

Bu ifşaların devamı gelir mi bilinmez ama bütün bunlar Bill Gates'in son yıllarda öne çıkan "yüce gönüllü teknoloji zengini" imajının sorgulanmasına yol açtı. Bununla birlikte Gates'i 90'lardan bu yana takip edenler, bu sevimli profilin tam zıddı olarak görüldüğü zamanları da hatırlıyor. 2000'lerin başından itibaren kendisini yeniden yaratan Gates, bu tarihten önce kamuoyunda açgözlü ve kopyacı bir tekelci olarak tanınıyordu.[33]

Paranın ve mevki makamın evlilikleri kurtarmaya da yetmediği görünmekte. Yeni sıralamaya göre Trilyon dolarlık servete sahip Elon Musk' bakalım. Dünya'da bugün itibari ile 1.3 Milyar insan açlık sıkıntısı çekerken, kullanamayacağı Trilyon dolarlar insanları mutlu edecek mi? Hayır. Batının zenginleri zekât ve sadaka müessesini bilmiyor. Parayı biriktiriyor. Servetinin önemli bir kısmını hayır işlerine vereceğini beyan etmişti, amma bugüne kadar bir gelişme olmadı. Diğer çok zengin Jef Bezos ise 2 milyar Dolarlık bir bütçeyi evsizlere ayırmıştı. Bunlar belli aralıklar ile ya da canları sıkılınca yapılan yardımlar veya göstermelik işler. Ülkemizdeki zenginler farklı mı? Bir kısım istisnalar hariç benzer özellikleri taşıyorlar. Halbuki İslam'ın zekât emri her yıl ve sadaka konusu ise fakirlere verilmek üzere sınırı yok. Kim neye ne kadar verir konumuz bu değil. Konumuz çok

[33] https://www.hurriyet.com.tr/dunya/kirli-camasirlar-ortaya-dokuldu-hayirsever-bill-gates-imaji-yerle-bir-oldu-41814206

zengin ya da fakir olmak da değil. İnsan olmak. Erdemli bir kişiliğe sahip olmak. Önce insanları sömürüp ardından bir miktarını sus payı vermek erdem olmasa gerektir. Parkta lüks arabasını uygun bir yere park ediveren parkçıya çok yüksek bahşiş verip çalışanlarından kuruşu esirgemek ölçü kabul edilemez. Lüx restaurantta yediği 500 TL'lik yemeğe karşılık 500 TL garsoniye bahşişi bırakan adamın, yumurta 50 kuruş mu, 60 kuruş mu diye köylü teyze ile pazarlık yapmasının altında yatan problemi herhalde anladınız. Dünyanın zenginleri açısından olayı çok fazla deşmeye gerek yok sanırım. Kimsenin parasında pulunda gözümüz yok. Lakin insanların sadece, para, mal, şöhret ya da unvan gibi etiketlerinin mutlu olmaya yetmediği bir gerçek olarak karşımızda. Bir önceki başlıkta erdemli olmaktan bahsederken, sadece paranın patronu ya da ceo'su olmak yeterli değil. Kendi kişiliğimizin de patronu yahut ceo'su olabilmek sanırım asıl marifet olmalı. Kimse dört dörtlük olamaz. Bu insan fıtratına aykırı. Farkındalık ve tövbe bahsimizde vurgulamak istediğimiz konu da aslında buydu. Yukarıda verdiğimiz örneklerde bahsedilen; oldukça başarılı olarak kabul edilen şahısların ortak özelliklerine dikkatinizi çekmek isterim. Zaten toplum olarak dünya ortalamasının üstünde bir ekonomik seviyeyi yakalamış ülkelerin insanları. Nüfus yapıları hayli yüksek. Yani ürettikleri malları geniş kitlelere ulaştırabiliyorlar. Teknolojik imkanlar dünya genelinden belli bir seviyeye ulaşmış, çok üretip çok satıyorlar. Bilişim sektörü şu an itibari ile muazzam seviyede. Daha sonra neler olacak; az çok tahmin ediyoruz. Uçan arabalar, web 3 tabanlı iletişim sistemi, Bağımsız girişimciler. Ülkelere bağlı olmayan sanal şirketler, sanal paralar daha sayamayacağımız pek çok gelişme bu durumu adeta tetikliyor. Küçük ülkelerin insanlarına da imkanlar sunuyorlar, bir farkla atı alan Üsküdar'ı çoktan geçmiş. Peki yeni bir durum söz konusu mu. Evet, pek çok stratejistin söylediği gibi, dünyanın gelişmişlik mihveri tekrar doğu rotasına dönmüş durumda. Batı batar mı? Şimdilik kesin bir şey söyleyemeyiz, lakin miras yediklerini görebiliyoruz.

Modern dünyada insan bir yanıyla doğasından koparılıp nesneleştirilmekte, diğer yanıyla bizzat kendisi bu nesneleştirmenin etkisiyle sadece kendini merkeze almakta ve dünyayı kendi mülkü gibi görüp ona göre bir hayat tasavvur etmekte ve bunun için savaşmaktadır. Bu tutum da son derece yaygınlık kazanmakta ve tüm insanlığı tehdit eder hale gelmektedir. Böylece modernizm ve geleneksel iktisat anlayışı insanı ve toplumu sadece kendi menfaatine yöneltmekte, bencilleştirerek ifsat edip insanlıktan ve insani hasletlerden uzaklaştırmakta ve geleceği karartmaktadır. Temelde ülkelerin savunma sanayii ve iş dünyasının daha hızlı üretim yapması amacıyla geliştirilen iletişim teknolojileri sayesinde hayat da değişime uğramaktadır. İnsanların alışkanlıkları, toplumların tepkileri, şirketlerin organizasyonel yapıları, ulus aşırı şirketlerin yönetimi, hatta insan ilişkileri özellikle 20. yüzyılla birlikte baştan sona dönüşmektedir. Hayatın bütünü sadece ana hatlarıyla değil tüm ayrıntılarıyla değişmektedir. Kapitalizm ve iletişim teknolojilerinin yeni yeni neşv-ü nema

bulduğu coğrafyalarda bu değişim daha net bir şekilde hissedilmektedir.

Kapitalizmin ilk evresi diyebileceğimiz vahşi kapitalizm döneminde yönetici, kadim bilgelikten kopmuş bir biçimde çalışanını insan olarak görmeyen, tabiri caizse köle olarak gören bir vaziyette idi. Fakat zaman içerisinde vahşi kapitalizmden uzaklaşılması, refahın artması, liberal düşüncelerin daha da yaygınlaşması neticesinde, uzaktan yöneten, hiyerarşik sistemin tepesine yerleştirilmiş hükmeden yöneticilerin yerini, çalışanları ile ekip oluşturabilen, hiyerarşinin zincirlerini esnetmiş (zaman zaman da kırmış), hükmetmek yerine yol gösteren yöneticiler aldı. Nasıl ki, ebeveynlerdeki rol değişimi insanların beklentileri doğrultusunda gerçekleşti ise, yöneticilerin rol değişimi de çalışanların beklentileri doğrultusunda şekillendi.

Çünkü insan hala Batı'nın iktisadi insan modeline uyarlanmış bir şekilde "kaynak" olarak görülmektedir. İnsanın bir kaynak olarak algılanması ise medeniyetimizin insan anlayışına zıt bir düşüncedir.

Batının insana bu tür yaklaşımı ülkemizdeki pek çok kurumsal şirkette kabul görmüş ve insan kaynakları birimleri kurulmuştur.[34]

İnsan Kaynakları yönetiminde planlama fonksiyonu, yalın bir ifade ile, işletmenin amaçlarını gerçekleştirmesi için çalışması gereken iş gören sayısının ve niteliğinin saptanması işlemidir. Planlama sözcüğünün anlamı koşut olarak bu tanıma "belirleme sürecidir" ibaresini eklememiz gerekir. Bilindiği gibi planlama için çeşitli evrelerde değişik çalışmalar yapılır. Planlama hedef ve metodolojisine uygun olarak; varsayımları, bilgi ve veri elde edilmesi, zaman boyutu; içeriği ve kapsamı açısından çeşitli düzeyde çalışmalar belirtilen evreler içinde incelenir ve değerlenir. İşletme yöneticilerince bu yüzden planlama kavramı farklı kapsam ve içerikte algılanmış, planlamanın çok etkili olduğu klasik yönetim döneminden günümüze kadar planlama anlayışı paralelinde, İnsan Kaynakları planlama da içerik ve kapsam değiştirmiştir. Ayrıca, planlama çalışmalarının, işlemlere, fonksiyonlara veya temel politika ve stratejilere yöneldiği dönemler geçilmiştir. Örneğin günümüzde, yönetim görüşü ve durumsallık yaklaşımı çerçevesinde, katı kuralı, disiplinli bir çalışma gerektiren planlama olgusu ile esnekliğin nasıl bağdaşacağı sorun olmuştur. Kurumsal şirketlerin insanlara koyduğu hedefler, her yıl sonunda yeniden değerlemeler ve alınan puanlamalara göre terfi, maaşlar insanların şirket içinde müthiş bir rekabete girmelerine ve yardım duygularının körelmelerine sebep olmuştur.

İnsanın dünyaya gelişinin bir anlamı olmalı ve sonucu olmalıdır. Eğer sırf dünya için, dünyalık kazanmak için gelmiş isek batıyı örnek almakta bir sorun olmayacaktır. Kainattaki düzene, sisteme, içindekilere, yüz yıllardır toplumlardaki değişim, gelişim, anlayış bize bir sebep anlatmaktadır. Bu dünyanın sonsuz olmayıp aynen insanın ömrü gibi sonlu olduğu ve hesap

[34] https://www.yenisafak.com/hayat/modern-dunyada-insana-bakis-2588165

verileceği gerçeğidir. Eğer hesap vereceksek hem kendi hayatımız hem sosyal çevremizi hem de iktisadi yaşantımızı, algılarımızı, değerlerimizi buna göre dizayn etmemiz gerekecektir. Batı dini reddederek içinden sıyrılmaya çalıştığı bu değerler bütününden ne zamana kadar uzak duracak. Ne zaman akıl ve vicdan çizgisini görecek. Sömürü ile elde ettiği kendi mutlu dünyasında, başkalarının da hakkı olduğunu görecek. Zulmettikleri, sömürdükleri insan ve toplumlar ile ne zaman yüzleşecek. Daha doğru bir tespit ile; kendisi ile ne zaman yüzleşecek. Batıda ne zaman İslami değerler yükselişe geçse, sistemi kontrol edenler tarafından müthiş bir saldırganlık politikası piyasaya sürülmektedir. Batı dediğimizde Avrupa Birliği (AB) anlaşılması, bunun iktisadi bir yapı olduğunun görülmesi anlaşılmayan bir konu değildir. 1959 yılından beri Türkiye'nin AB'ye dahil olmak istemesi, müthiş bir karşı direnç ile karşılanması ve kapıların kapatılması anlaşılmayacak bir durum değildir. Ülke insanı olarak sahip olunan değerler, her şeye rağmen korunmaya çalışılan inanç sistemi Batı'yı ürkütmektedir. Bizim inanç sistemimiz hesap verilebilirlik üzerinedir, oysa Batı bunu temelden reddetmektedir. Din temelli yapıları temelden reddederek kafasını kuma gömmüştür. Batı insanının maruz kaldığı psikolojik travmaları göz ardı edemeyiz.

Tüm bunlara rağmen ortak yol bulunabilir mi. Belki her toplum kendi değerlerine sahip, ancak başkalarının değerlerine ve hürriyet kavramlarına saldırmaz ise. Hürriyet kendi sınırları içinde kalır ise hürriyet olabilir. Başkasının sınırlarını ihlal eden hürriyet asla hürriyet olarak kabul edilemez. Askeri terminolojide sınır ihlali savaş sebebi olarak kabul edilir. Toplumsal ihlaller ise sosyal savaş ve felaketlere sebep olmakta ve neticede aradaki mesafe kapanmak yerine açılmaktadır. Bugün İslam ülkelerinin maruz kaldığı kanlı saldırılar maalesef hürriyet adına yapılan sınır ihlallerinden kaynaklanmaktadır.

Şimdi yolculuğumuza diğer başlıklarla devam edelim.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÖNÜL YOLCULUĞU NEDİR?

İş ve yönetim dünyası çalışmalarımıza bu derin manevi boyutu eklemek, liderliği *içsel bir süreç* olarak ele almamızı sağlayacaktır.

"Gönül Yolculuğu" kavramı, tasavvuf ve maneviyat dilinde, modern liderlik bağlamında ise *otantiklik, öz farkındalık ve dönüşüm* ekseninde incelenebilir.

Gönül Yolculuğu Nedir?

Gönül yolculuğu, bireyin *dış dünyaya (mülk, makam, başarı)* olan bağımlılığını azaltarak, iç dünyaya (sır, kalp, öz) doğru yaptığı içsel, kişisel ve ruhsal arayış sürecidir. Bu, bir nevi manevi "iç gözlem (introspection)" ve "öz farkındalık (self-awareness)" yolculuğudur.

Bu yolculuk, modern patronlar ve CEO'lar için üç ana boyutta yorumlanabilir:

1. Manevi Boyut: "Nefsi Terbiye" ve Sırra Yöneliş

Gönül yolculuğunun temel hedefi, nefsi terbiye etmek ve ilahi hakikate ulaşmaktır.

- *Dışsal Başarıdan İçsel Huzura:* Kişi, dünyevi başarıların (para, makam, şöhret) getirdiği geçici tatminin ötesinde, kalıcı huzur ve anlam arayışına girer. Bu, Bediüzzaman'ın makamdan kaçınması veya Hz. Peygamber'in (s.a.v) Hira'daki inzivası gibi örneklerde görülen, yalnızlık ve tefekkür süreçlerini içerir.
- *Aşk ve Teslimiyet:* Bu yolculuğun motoru aşktır; bu aşk, Mevlâna ve Şems örneğinde olduğu gibi hem yaratılışa hem de Yaradan'a duyulan derin bir coşkudur. Yolculuk, akıldan (mantık) kalbe (sezgi) doğru bir geçişi ifade eder.

2. Liderlik Boyutu: Otantiklik ve Etik Pusula

Gönül yolculuğu, bir liderin otantik benliğini bulması ve etik pusulasını sağlamlaştırması demektir.

- *Öz Farkındalık (Self-Awareness):* Lider, kendi zayıflıklarını, korkularını ve egolarını (Edebalı'nın uyardığı hırs) tanımaya başlar. Bu farkındalık, dışsal baskılar altında bile dürüst ve tutarlı kararlar alabilmesini sağlar.
- *Hizmetkâr Liderlik (Servant Leadership):* Lider, gücünü kendi menfaati için değil, organizasyonun ve toplumun hizmeti için kullanma bilincine ulaşır. Bu, Yunus Emre'nin sadeliği ve Hz. Ebubekir'in adalet anlayışıdır.

3. Yönetim Boyutu: Sürdürülebilir Dönüşüm

Gönül yolculuğu, bir organizasyonun sadece kârlılık değil, uzun vadeli sürdürülebilir bir değer yaratmasına olanak tanır.

- **İçsel İnovasyon:** Mevlâna'nın Şems'le yaşadığı dönüşüm gibi, içsel arayışlar lideri radikal ve yaratıcı çözümlere yöneltir. Lider, mevcut kalıpları yıkma cesareti bulur.
- **Amaç Odaklılık (Purpose-Driven):** Liderin manevi yolculuğu, şirketin misyonunu sadece finansal başarıdan çıkarıp, toplumsal etki (sosyal sorumluluk) ve kalıcı bir miras (legacy) yaratma amacına bağlar. Bu, Şeyh Edebalı'nın "İnsanı yaşat ki, devlet yaşasın" ilkesinin kurumsal hayata yansımasıdır.

Özetle, gönül yolculuğu, liderin kendisini yönetmeyi öğrenmesiyle başlayan ve bu öğrenme sürecinin sonunda organizasyonunu ve çevresini sevgi, adalet ve hikmetle yönetmesini sağlayan en yüksek liderlik seviyesidir. Bu yolculukta lider, "Patron" olmaktan çıkıp "Rehber" olma mertebesine yükselir. Yukarıda verdiğimiz örnekleri sırası geldikçe detaylandırıp analiz edeceğiz.

PEYGAMBERLER TARİHİNDE PATRON VE CEO'LAR

"…Seni insanlara Peygamber olarak gönderdik. Şâhit olarak da Allâh yeter!" (en-Nisâ, 79)

"(Ey Resûlüm! Artık) sana emrolunanı açıkla! Müşriklerden yüz çevir. Alay edenlere karşı Biz Sana yeteriz!" (el-Hicr, 94-95)

Bu âyet-i kerîmelerle, teblîğin artık açıktan yapılması emredilmiş oluyordu. Bir başka âyet-i kerîmede de bu husus daha açık, hattâ îkaz mâhiyetinde şöyle ifâde buyrulmuştur:

"Ey Resul! Sana indirileni tebliğ et! Eğer bunu yapmazsan, O'nun elçiliğini yapmamış olursun! Allah Sen'i insanlardan koruyacaktır. Şüphesiz ki Allah, kâfirler topluluğunu hidâyete erdirmez." (el-Mâide, 67)

Mü'minler ancak o kimselerdir ki, Allah'a ve Resûlüne îmân ederler, sonra şübheye düşmezler ve Allah yolunda mallarıyla ve canlarıyla cihâd ederler! İşte onlar, (îmanlarında) gerçekten sâdık olanlardır! (Hucurat (49/18)

Bu kısma Rabbimizin Peygamber efendimize ayetler ile yol göstermesinden sonra kitabımızın konusu olan "Patronlar ve Ceolar" penceresinden bakmak konunun asıl hedefine doğru bizi sevk edecektir.

Her peygamberin yanında ona destekçi olan birileri var... Bunu peygamberler tarihi açısından nasıl değerlendirmeliyiz?

Bu yaklaşım, liderlik literatürü ile Peygamberler Tarihini (Siyer) harmanlayan, oldukça derinlikli ve modern bir okuma denemesidir. Modern yönetim biliminde "CEO ve İcra Kurulu (Executive Team)" ilişkisi neyse, Peygamberler tarihinde de "Nebi ve Havarileri/Ashabı" ilişkisi, sosyolojik ve idari açıdan benzer dinamikler taşır.

Hiçbir Peygamber (istisnalar hariç) davasını tek başına omuzlamamıştır. Sünnetullah (Allah'ın kanunu) gereği, en yüce vahiy bile "insan kaynağına" ihtiyaç duyar.

Bu konuyu "Peygamberler Tarihi Açısından Lider ve Destekçi (CEO ve Ekibi) Modelleri" başlığı altında şu şekilde sistematize edebiliriz:

1. Tamamlayıcı Liderlik Modeli: Hz. Musa ve Hz. Harun

Modern iş dünyasında CEO'nun vizyoner, yardımcısının (COO veya İletişim Direktörü) ise uygulayıcı/anlatıcı olduğu modele benzer.

• Vaka: Hz. Musa, Allah'tan aldığı görev karşısında kendi eksikliğini (dilindeki tutukluğu ve hitabet zorluğunu) biliyordu.

• Talep: "Kardeşim Harun; dili benden daha fasihtir/düzgündür. Onu da beni doğrulayan bir yardımcı (red-en) olarak benimle gönder." (Kasas, 34)

• Yönetim Ders: İyi bir lider (CEO), her şeyi en iyi yapan değildir. Eksik yönünü bilen ve o eksiği kapatacak en yetenekli kişiyi (kardeşi bile olsa liyakat esaslı) yanına alandır. Hz. Musa "stratejik lider", Hz. Harun "iletişim ve operasyon lideri"dir.

2. Sadakat ve Çekirdek Kadro Modeli: Hz. İsa ve Havariler

Bu model, kriz anlarında ve dış baskılar altında liderin etrafında kenetlenen "Board of Directors" (Yönetim Kurulu) yapısını andırır.

• Vaka: Hz. İsa, toplumdan gelen yoğun baskı ve inkâr karşısında davasını sürdürecek güvenilir bir ekip aradı.

• Soru: "Allah yolunda bana yardım edecekler kimlerdir?"

• Cevap: Havariler, "Biz Allah'ın (dininin) yardımcılarıyız" dediler. (Al-i İmran, 52)

• Yönetim Dersi: Liderin vizyonu ne kadar güçlü olursa olsun, o vizyona "iman etmiş" (tam bağlılık göstermiş) çekirdek bir kadro yoksa,

sürdürülebilirlik imkansızdır. Havariler, liderin misyonunu o yokken de taşıyan "marka elçileri"dir.

3. Kurumsal Yapılanma ve İstişare Modeli: Hz. Muhammed (s.a.v.) ve Dört Halife

Bu, en gelişmiş "CEO ve C-Suite" (Üst Düzey Yönetici) modelidir. Hz. Peygamber, her biri farklı yetenekteki sahabeleri doğru pozisyonlarda değerlendirmiştir.

• Hz. Ebubekir (Baş Danışman / CSO): Peygamberin sırdaşı, en zor zamanlarda yanındaki sakin güç. Kriz yönetiminde (Örn: Peygamberin vefatı sonrası) soğukkanlılığı temsil eder.

• Hz. Ömer (İcra Lideri / COO): Adalet, disiplin ve sistem kurucu. İşlerin yürümesini, kuralların uygulanmasını sağlayan otoriter figür.

• Hz. Osman (Finansal Destek / CFO): Tebük seferi gibi mali kriz anlarında servetini ortaya koyan, finansal sürdürülebilirliği sağlayan figür.

• Hz. Ali (İlim ve Cesaret / CTO & Güvenlik): Genç, dinamik, ilim kapısı (inovasyon) ve savaş meydanındaki cesaret.

• Yönetim Dersi: Hz. Peygamber "İstişare eden pişman olmaz" diyerek, vahiy almasına rağmen bu ekiple sürekli "Şura" (Board Meeting) yapmıştır. Bu, liderin "tek adam" olmaması gerektiğinin, kolektif aklın kutsallığının ispatıdır.

4. Liderin "Sır Kâtibi" ve "Özel Kalemi": Hz. Yusuf ve Maliye Bakanlığı

Hz. Yusuf, bizzat kendisi bir yönetici (CEO) konumuna gelmiştir ancak o da Mısır Meliki (Patron/Yatırımcı) ile çalışmıştır.

• Vaka: Hz. Yusuf, "Beni ülkenin hazinelerinin başına getir. Çünkü ben iyi korurum ve iyi bilirim" (Yusuf, 55) diyerek yetki istemiştir.

• Yönetim Dersi: Burada Hz. Yusuf, kriz yönetimi (kıtlık yılları) için inisiyatif alan profesyonel bir CEO gibidir. Liyakatini (iyi bilirim) ve güvenilirliğini (iyi korurum) referans göstererek yetki almıştır.

5. Güç Birliği Modeli: Zülkarneyn ve Seddin İnşası

Liderin, halkın veya çalışanların gücünü (şirket tabanını) organize etmesi.

• Vaka: Ye'cüc ve Me'cüc'e karşı set yapmak isteyen halka Zülkarneyn şöyle der: "Rabbimin bana verdiği imkanlar daha hayırlıdır. Siz bana beden gücüyle (emekle) yardım edin." (Kehf, 95)

• Yönetim Dersi: Lider (Zülkarneyn), sermayeyi ve teknolojiyi (demir ve bakır) sağlar; ancak projeyi gerçekleştirmek için iş gücünün (çalışanların) fiziksel desteğine ve katılımına ihtiyaç duyar.

Konumuzu Kur'an'ın konuya yönelik beyanı olan **"Ve keeyyin min nebiyyin katele meahu ribbiyyun kesir..."**

"Nice peygamberler gelip geçti ki, onlarla beraber kendisini Allah'a adamış birçok topluluklar (Ribbiyyun) savaştı/mücadele etti..." **(Âl-i İmrân, 3:146)** ayetinin analizi ile açalım.

Ayet, ideal bir liderin etrafındaki kitlenin "niteliklerini" ve "kriz anındaki duruşlarını" muazzam bir psikolojik tahlille anlatır.

Liderlik ve Ekip Yönetimi Açısından Analiz

Bu ayet, sadece tarihi bir olayı değil, **"Sadık ve Nitelikli Kadro"**nun (Ribbiyyun) psikolojik kodlarını verir. Bir davanın veya kurumsal bir yapının ayakta kalması için lidere bağlı ekibin şu 3 negatif durumdan uzak durması gerektiğini vurgular:

1. "Ribbiyyun" Kavramı: Nitelikli İnsan Kaynağı

Ayette geçen *"Ribbiyyun"* ifadesi çok kilit bir kavramdır. Müfessirler buna şu manaları verir:

- *Çokluk/Kalabalık:* Liderin arkasındaki kitlesel güç.
- *Rabbani Alimler/Eğitimli Kadro:* Sadece sayıca çok olan değil, ne yaptığını bilen, eğitimli, bilinçli topluluk.
- *Allah'a Mensup Olanlar:* Motivasyonunu dünyevi çıkardan (maaş, makam) değil, ulvi bir amaçtan alanlar.

Modern tabirle; bu grup şirketin veya davanın **"Kemik Kadrosu"**dur.

2. Kriz Anında "3 Hayır" Kuralı

Ayetin devamında, başlarına gelen felaketler (krizler, zararlar, saldırılar) karşısında bu ekibin *yapmadığı* üç şey sıralanır. Bu, ideal ekibin tanımıdır:

- **A. "Femâ vehenû" (Gevşemediler/Yılmadılar):**
    - *Anlamı:* Psikolojik çöküş yaşamadılar. "Korku" ve "ümitsizlik" nedeniyle iç dünyalarında bir kırılma olmadı.
    - *Yönetim Dersi:* Liderin ekibi, kriz anında *moral motivasyonunu* kaybetmemeli. "Bittik, mahvolduk" psikolojisine girmemeli.

- **B. "Ve mâ da'ufû" (Zayıflık Göstermediler):**
    - *Anlamı:* Fiziksel ve maddi olarak geri adım atmadılar. Güçlerini kullanmaktan vazgeçmediler.
    - *Yönetim Dersi:* Operasyonel direnç. Zorluk var diye işi yavaşlatmak, performansı düşürmek yok. Sahada aktif olmaya devam etmek gerekir.
- **C. "Ve mestekânû" (Boyun Eğmediler):**
    - *Anlamı:* Düşmana/Rakibe teslim olmadılar, zillet göstermediler. Onlarla uzlaşmak adına prensiplerinden taviz vermediler.
    - *Yönetim Dersi:* Kurumsal itibarın korunması. Rakip şirketlere veya dış baskılara karşı dik duruşu bozmamak.

Sonuç: "Allah Sabredenleri Sever"

Ayetin sonu "**Vallahu yuhibbu's-sabirin**" ile biter. Buradaki "sabır"; sadece beklemek değil, yukarıdaki üç maddeyi (yılmamak, zayıflamamak, boyun eğmemek) sürdürebilme direncidir.

Kitabımıza konu yaptığımız "Patronlar ve CEO'lar / Peygamberler ve Destekçileri" analojisinde bu ayet şuna denk gelir: Bir Lider (Peygamber), vizyonunu gerçekleştirmek için sadece "takipçilere" değil, "**Ribbiyyun**" vasfında (eğitimli, adanmış, psikolojik direnci yüksek) bir kadroya muhtaçtır. Başarı, liderin vizyonu ile ekibin direncini birleştirdiği noktada (Nusret) gelir. Bu açıklamalardan sonra konumuzu manevi alemlerin Patron ve Ceo'larının hayatlarından misaller vererek sürdürelim. Sürdürelim ki niyetimiz ve amacımız hasıl olsun.

PEYGAMBERLER TARİHİNİ NASIL ANALİZ EDERİZ?

Yönetim ve liderlik analizlerimizin doğal bir ilerlemesi; manevi âlemlerin patronları ve CEO'ları kavramı, modern liderlerin rolünü sadece maddi başarıdan, manevi ve etik etkiye kaydırmak demektir.

Bu alanda, liderler gücü emirle değil(Lider maddesinde izah etmiştik), hal (manevi durum) ve rehberlikle kullanır. Bu figürler, bir organizasyonu (tarikat, cemaat) veya daha geniş bir hedef kitleyi (ümmet, insanlık) yönetirler.

Manevi Âlemlerin Patronları ve CEO'ları

Manevi âlemlerin patronları (Mürşid-i Kâmil, Kutup, Gavs gibi manevi rütbeler), misyonu, vizyonu ve kurumu (tarikat veya ekol) manevi düzlemde yöneten figürlerdir.

Onların otoritesi, maddi sermayeden veya hukuki unvandan değil, manevi olgunluktan (kemâl) ve kalpteki etkiden gelir.

1. Temel Yönetim Prensipleri

Manevi liderlerin yönetim modeli, modern yönetimden köklü farklarla ayrılır:

- **Sermaye:** Maddi varlıklar yerine İhlas (Samimiyet) ve Manevi Tecrübe.
- **Yetki:** Hiyerarşik tayin yerine, İlahi İzin (İcazet) ve Halkın Gönülden Kabulü.
- **Amaç:** Kâr maksimizasyonu yerine Nefsi Terbiye ve İnsan-ı Kâmil (Olgun İnsan) yetiştirmek.
- **İletişim:** Emir ve talimat yerine Hal (Manevi Durumla Etkileşim) ve Sohbet.

2. Örnekler ve Yönetim Rolleri

Bu figürleri, kurumsal rollerle ilişkilendirerek konuya daha somut bir giriş yapalım:

A. CEO: Kurucu Vizyoner ve Stratejist (Mürşid-i Kâmil)

- **Figür:** Mevlâna Celaleddin-i Rumi (Mevlevilik Kurucusu), Hacı Bektaş-ı Veli (Bektaşilik Kurucusu).
- **Rol:** Organizasyonun vizyonunu (aşk, hoşgörü, birlik) belirler ve bu vizyonu yüzyıllar sürecek bir kültüre (sema, zikir) dönüştürür. Onların koyduğu kurallar (adab), kurumsal anayasa işlevi görür.
- **Modern Karşılığı:** Ekol Yaratan Kurucu CEO (Örneğin, Apple için Steve Jobs, felsefesi kurumun ruhunu oluşturur).

B. COO: Operasyonel Mükemmeliyet ve Zincir Yönetimi (Halife/Vekil)

- **Figür:** Tarikatlardaki Postnişinler (Silsilenin Başı) veya büyük halifeler.
- **Rol:** Mürşidin koyduğu vizyonu, farklı coğrafyalardaki tekke ve zaviyelere (şubelere) taşır. Disiplini, eğitim kalitesini (seyr-ü sülûk) ve silsilenin devamlılığını sağlar.
- **Modern Karşılığı:** COO (Chief Operating Officer): Markanın (tarikatın) farklı coğrafyalarda standartlarını korur ve operasyonel verimliliği sağlar.

C. CTO/CKO: Bilgi ve Hikmet Yöneticisi (Kutup/İmam-ı Rabbani, Abdülkadir Geylani gibi zatlar)

- **Figür:** İmam-ı Rabbani (Müceddid-i Elf-i Sani).
- **Rol:** Dini ve manevi bilgileri çağın ruhuna uygun olarak yeniden yorumlar (Müceddid). Organizasyonun (ümmetin) entelektüel sermayesini günceller ve yeni tehditlere karşı felsefi çözümler (yenilenme) sunar.
- **Modern Karşılığı: Baş Bilgi Yöneticisi (CKO/Chief Knowledge Officer):** Bilgiyi yeniler, organizasyonun misyonunu güncel felsefi ve teknolojik gereksinimlere uydurur.

Bu manevi liderler, İçsel Dönüşümün (Gönül Yolculuğu), Dışsal Başarının (organizasyonun hayatta kalması ve yayılması) ön şartı olduğunu kanıtlar. Onlar için asıl başarı, kalpleri fethetmek ve insan yetiştirmektir.

Çalışmamıza İslami değerler içeren Kur'an'da kendilerinden bahsedilen örnekler, tarihimize ve manevi alanlarımıza tasavvuf dünyamıza giren gönlümüzde ebediyen yer alan büyüklerimizin kitabımızla özdeşleşen durumlarını ve bizlere ders olacak hususiyetlerini anlatarak devam edeceğiz.

ÂDEM BABAMIZ (A.S.) – HAVVA VALİDEMİZ

Âlemde kendisi hakkında düşünce ve yorum üretebilen tek varlık insandır. İnsan hakkındaki en orijinal açılımlar tasavvufî tefekkürde karşımıza çıkmaktadır. Tasavvufun zirve şahsiyetlerinden İbn-i Arabî konuyu sistematik bir biçimde ele almıştır. Onun insana bakışını varlık düşüncesinden ayırmak mümkün değildir. Bu çerçevede insan anlayışının iki boyutundan söz edilebilir: İlki Hakikat-i Muhammediyye adıyla da bilinen ilk taayyün aşamasındaki insan türüdür. İbn-i Arabî, bu boyuttaki insanı rûhâniyyât âleminde Hz. Âdem(a.s.)'in ve âlemin ilk babası olarak görmüştür. İlkiyle sıkı sıkıya ilişkili ikinci boyutu ise Hz. Âdem(a.s.)'in mülk ve şehâdet âleminde ilk örneğini temsil ettiği insan türüdür.[35]

Tasavvuf düşüncesi, "insan nedir?" sorusuna İslâm düşüncesinin en orijinal cevaplarını içinde taşır… Arabi insanın atası Hz. Âdem'(a.s.)i ilk günahkâr olmaktan çok, insan-ı kâmilin ilk örneği olarak görür. Bu çerçeve içerisinde kalmak kaydıyla Hz. Âdem'(a.s.)e mahsus özellikleri birbiriyle sıkı sıkıya bağlantılı olan üç temel kavram içerisinde ele alır: Allah'ın tüm isim ve sıfatlarını toplaması ve yansıtmasını ifâde eden cem'iyyet, insanın varlık yapısındaki zıtlıklar, âlemdeki konumu ve bilgisini ifade eden berzahiyyet ve insanın bu varlık ve bilgi durumunun gerektirdiği doğrultuda yeryüzünde ahlâkî ilkelere göre tasarruf etmesi esasına işâret eden hilâfet. Arabî düşüncesinin göz ardı edilmemesi gereken en önemli hususiyetlerinden biri de ahlâk başta olmak üzere varlık anlayışının değerlerle sıkı ilişkisidir.[36]

Âdem (a.s.)'in yaratıldıktan sonra Cennete konulması ve sonra cennetten çıkarılması ve imtihana tabi tutulması, bazı insanların ise cehenneme ithali (alınması)ndaki sır nedir o zaman?

Allah, kâinatı ve insanı kendi cemal ve kemalini görmek ve göstermek için yaratmıştır. Ve görmekten ve başkalarının görüp takdir etmesinden de İlahî bir lezzet ve keyif almaktadır. Tabiî bu keyif ve lezzet İlahî bir şuûnattır, insanların keyif ve lezzeti cinsinden değildir. Bu yüzden Bediüzzaman Said Nursi "lezzet-i mukaddese" tabirini kullanıyor.

[35] Zafer Erginli-İbn-i Arabi'ye göre Hz. Ademde Temel İnsan Nitelikleri-İlmi ve Akademik Araştırma Dergisi Sayı 21. S.161-162
[36] A.g.e.-S-161

Dünyanın imtihan yeri olması, insanın da imtihana münasip bir şekilde yaratılmasının temelinde, İlahi gaye yatmaktadır. Hazret-i Âdem (as)'in malum meyveyi yiyip cennetten ihraç edilmesi ise işin sadece bir sebebi, bahanesidir. Bediüzzaman Said Nursi bu inceliği şu şekilde ifade ediyor: Hikmeti, tavziftir. Öyle bir vazife ile memur edilerek gönderilmiştir ki, bütün terakkiyât-ı mâneviye-i beşeriyenin ve bütün istidâdât-ı beşeriyenin inkişaf ve inbisatları ve mahiyet-i insaniyenin bütün Esmâ-i İlâhiyeye bir âyine-i câmia olması, o vazifenin netâicindendir. Eğer Hz. Âdem Cennette kalsaydı, melek gibi makamı sabit kalırdı; istidâdât-ı beşeriye inkişaf etmezdi. Halbuki, yeknesak makam sahibi olan melâikeler çoktur; o tarz ubudiyet için insana ihtiyaç yok. Belki hikmet-i İlâhiye, nihayetsiz makamâtı kat edecek olan insanın istidadına muvafık bir dâr-ı teklifi iktiza ettiği için, melâikelerin aksine olarak, muktezâ-yı fıtratları olan malûm günahla Cennetten ihraç edildi.[37]

Şeytan; Allah'ın isim ve sıfatlarının, dolayısı ile de cemal ve kemalin insanda tezahürü için çalışan bir şer işçisidir. Ama o bunu kendi hür iradesi ile seçmiştir.

Bakara- 35. Hem demiştik: "Ey Âdem! Sen zevcen (Havvâ) ile Cennete yerleş; dilediğiniz yerde ondan bol bol yiyin; fakat şu ağaca yaklaşmayın, sonra zâlimlerden olursunuz!"

Bakara- 36. Derken şeytan onları(n ayaklarını) oradan kaydırdı da içinde bulundukları şeyden (o ni'metten) onları çıkardı. Bunun üzerine (biz onlara) şöyle dedik: "(Ey Âdem, Havvâ ve Şeytan!) Birbirinize düşman olarak inin! Artık sizin için yeryüzünde bir zamâna kadar bir yerleşme ve bir faydalanma vardır." (Hayrat meal)

"Yeryüzüne inin" ifadesi onların göklerin üstünde bulunan cennetten yere indiklerini göstermektedir.

İlk insan, ilk peygamber ve bütün insanların babası olan Hz. Âdem kırk yaşında iken Firdevs adındaki Cennet'e götürüldü. Onun sol kaburga kemiğinden Hz. Havva annemiz yaratıldı. Allah Teâlâ onları birbirine nikâhladı. Yasak edilen ağaçtan unutarak ve İblis'in hilesi ile yedikleri için, Hz. Âdem Hindistan'daki Seylan adasına, Havva annemiz ise Cidde'ye indirildi. İki yüz sene Cenab-ı Hakk'a yalvardılar. Tövbeleri kabul edildi. "Sonra Rabbi onu seçkin kıldı; tövbesini kabul etti ve doğru yola yöneltti." (Taha Suresi, 20/122)

Ebu'l-Hasen-i Şâzelî, Hz. Âdem (as)'in zellesi hakkında şöyle der: "Ne hikmetli bir günah ki, kıyamete kadar gelecek insanlara tövbenin meşru kılınmasına sebep olmuştur."

[37] S.Nursi-Mektubat-12. Mektup

Hz. Âdem Arafat ovasında Hz. Havva ile buluştu ve Kâbe'yi inşa etti. Sonra Şam'a geldiler. Burada çocukları oldu. Çocukları çeşitli dillerde konuştu. Neslinden 40.000 kişiyi gördü. 1500 yaşında iken peygamber oldu. Oruç, her gün bir vakit namaz ve gusül abdesti emredildi. Kendisine on suhuf indirildi. Fizik, kimya, tıp, eczacılık, matematik bilgileri öğretildi. Süryani, İbrani ve Arabî dillerde kerpiç üstüne kitaplar yazıldı. Rivayetlerde ve kitaplarda ifade edildiğine göre 2000 yaşında iken cuma günü vefat etti. Hz. Havva validemiz ise ondan kırk sene sonra vefat etti. Kabirlerinin Kudüs'te, Mina'da veya Arafat'ta olduğu ifade edilmektedir.

İlk insan olan Hz. Âdem cennette yaratıldığı için, insanın asıl vatanı cennettir. Yüce Allah onları cennette bırakmadı, çoğalma ve imtihan vesilesi olmak gibi büyük bir gaye için dünyaya gönderdi. Bu hikmetin tahakkuk etmesi için de malum hatayı işlemelerine fırsat verdi. Peygamberler ismet sıfatıyla günah işlemekten muhafaza edildiğine göre, bunu emre karşı gelme olarak anlamak doğru değildir. Peygamberlerin bazı hikmete binaen işledikleri hatalar "zelle" olarak ifade edilir. Hz. Âdem'in cennette iken yasak ağacın meyvelerinden yemesi de zelledir. Nitekim bir ayette mealen şöyle buyrulur: "Doğrusu bundan önce Âdem'e (bu ağaçtan yeme! diye) emrettik, fakat unuttu ve biz onda bir azim bulmadık." (Taha Suresi, 20/115)

Elbette ki bütün bunlar ilm-i ilahide takdir edilmişti. Cenab-ı Hakk'ın insanı yaratmasındaki hikmet ve maksadın tahakkuk etmesi ancak Hz. Âdem ve Havva'nın cennetten yeryüzüne inmesiyle mümkün olmuştur. Hz. Âdem babamız, bütün maddî ve manevî terakkinin, insandaki kabiliyetlerin inkişafı ve onun bütün esma-i İlahiyeye en câmi' bir ayna olması gibi çok büyük ve ulvî vazifeleri ifa etmek için dünyaya gönderilmiştir. Hz. Âdem cennette kalsaydı makamı melekler gibi sabit kalır, istidatları inkişaf etmezdi. Hikmet-i İlahiye, insanın nihayetsiz makamlara mazhar olması için kabiliyetine göre bir imtihan dünyasının açılmasını irade etmiş, bu hikmete binaen yasak meyveden yedirtip dünyaya göndermiştir. Bu cihetten büyük bir rahmet olmuştur.

İnsanın melekleri geçecek kadar mükemmel bir varlık olduğu gibi, hayvanlardan daha aşağı bir derekeye düşecek kadar da sefil bir varlıktır.

Bunun için de insanların dünya denilen imtihan salonunda bir imtihana tâbi tutulmaları lazımdır ki, tecrübe sonunda ya cennete layık bir kıymet alsın yahut cehenneme ehil olacak bir vaziyete girsin.

Çekirdeklerin ağaç olması için görünüşte karanlık ve sıkıcı olan toprağın altına atılması. Ağaç olmanın yolu oradan geçiyor. Cenab-ı Hak, cennet ambarında duran Âdem babamızı dünya tarlasına gönderdi, sayısız meyve veren bir ağaç olarak cennete dönmesi için de şeytan ateşine oturttu. İbadet

toprağına gömdü. Sonunda milyonlarca meyvesi olan ağaç olarak cennete geri döndü.[38]

Demek ki bütün insanlığın genlerini taşıyan Âdem (a.s.) insanların sahip olabilecekleri tüm kabiliyetlere ve hatalara sahip genleri de taşıyordu dersek hata etmiş sayılmayız. Yukarıda değinildiği gibi, insan tekemmül etmek için yaratılmıştır. İnsanın yaratılmasında Rabbine kul olmak ve en iyi olmak mayası yani gen yapısı vardır. O halde bundan alınacak ders, Âdem (a.s.) gibi hatamızı anlayıp kendimizi düzeltmek olmalıdır. Yani bugünün deyimi ile farkındalık kapasitemizi artırmamız ve ona göre strateji belirlememiz şarttır. Bunun için Yaratıcı Rabbimiz bize her devirde gönderdiği peygamberleri ve onlar vasıtası ile gönderdiği Kitapları ile yol göstermektedir. Ne yazı ki insanlar aynen Âdem (a.s.) gibi unutmaya mahkumdurlar. Unuturlar ve unuttukları için hatırlatılıp tövbe etmeleri için uyarılmaları gerekmektedir.

Allah, Âdem'i (a.s.) yarattıktan sonra, meleklere, secde etmelerini emretti. Bu secde, ibadet anlamındaki secde değil, saygıyı ve biatı ifade eden bir özelliğe sahipti. İlâhî emre bütün melekler itirazsız uydukları halde, İblis karşı çıktı. Kendisinin ateşten, Âdem'in (a.s.) ise topraktan yaratıldığını, dolayısıyla kendisinin daha üstün olduğunu iddia ederek emre uymadı. Bu hareketi, lânetlenmesine ve Allah'ın rahmetinden uzaklaşmasına sebep oldu. Âdem'den (a.s.) dolayı, İlâhî rahmetten uzaklaştırılan İblis, Âdem (a.s.) ve neslinden intikam alarak onları doğru yoldan ayırmak maksadıyla kıyamete kadar mühlet istedi ve Allah ona izin verdi. Bu, aynı zamanda bir müsabaka meydanı olan dünya hayatının hikmetinin gereğiydi. Bu müsabaka sonunda elmas gibi değerli insanlar ile kömür gibi değersiz ve alçak insanlar birbirinden ayrılacaktı.

Âdem (a.s.)'e verilen en önemli özelliklerden birisi Allah tarafından kendisine isimlerin öğretilmesiydi. Bu aynı zamanda kendisine ihsan edilen ilk ve en büyük mucizesi idi. Meleklerin bilmediği şeyler hakkında, ilk peygamber bilgilendirilmişti. İnsanı melekten üstün kılan bilginin ve ilmin önemi ortaya çıktı.

Peki Havva Validemiz neden yaratıldı?

Hz. Âdem'e bir eş ve hayat arkadaşı olarak Hz. Havva yaratıldı. Daha sonra çift, İlâhî bir lütufla Cennete kondu.

Cennetin bütün nimetlerinden faydalanmalarına izin verilen çifte, sadece bir ağaca yaklaşmaları yasak edildi. Bu İlâhî yasağa uydukları sürece Cennette kalacaklar, uymadıkları takdirde Cennet nimetinden mahrum kalacaklardı.

[38] https://sorularlarisale.com/hazreti-adem-neden-cennetten-ihrac-edildi-seytan-madem-insanlari-yoldan-cikarmak-icin-ugrasiyorsa-neden-yaratildi

Aslında, onların Cennete konmaları ebediyen değil, geçici bir süre içindi. Bir hikmete binaen, her şey serbest bırakıldığı halde sadece bir ağaçtan istifade etmeleri yasak edilmişti. İblis, onları kandırmak için, "Rabbiniz size bu ağacı sırf melek olursunuz veya ebedî kalanlardan olursunuz diye yasakladı" (A'raf Sûresi, 20) telkininde bulundu. İblis, onları kandırmak için ısrarla telkinde bulunmaya devam etti. Hz. Âdem ile Hz. Havva'yı gaflete düşürdü. İblis'in ebedî düşmanları olduğunu unutarak, yasak ağaçtan yediler. "Böylece onları hile ile aldattı. Ağacın meyvesini tattıklarında ayıp yerleri kendilerine göründü. Ve Cennet yapraklarından üzerlerini örtmeye başladılar. Rableri onlara; 'Ben size o ağacı yasaklamadım mı ve şeytan size apaçık bir düşmandır, demedim mi?' diye nida etti." (A'raf Sûresi, 22)
İblis'in gayesi, onları ebediyen Allah'ın rahmetinden mahrum bırakmaktı. Ancak, büyük bir hatâ yaptıklarını anlayan çift, hemen tövbe ettiler. Samimî bir şekilde yapılan tövbe, İblis'in plânını bozdu. Çünkü o, böyle bir şey beklemiyordu.

Daha sonra Cennetten çıkarılan çift yeryüzüne gönderildi. Artık şeytan ile insan arasındaki büyük mücâdele dünyada başlamış oldu. Cennetten çıkarılma hadisesi, ebediyen mahrum bırakma değil, imtihan sırrına binaen, insanoğluna yüklenen büyük vazifenin gereğiydi. Yasak ağaçtan yeme olayı tesadüfî olmayıp, Allah'ın takdiri ve kaderin bir hükmüydü. Bu olay aynı zamanda, insanoğlunun ezelî düşmanı olan şeytanın nelere sebep olabileceğine dair büyük bir ikazdı.[39]
Havva Validemizin yaratılış kısmına bir göz atalım. Âdem (a.s.), Cennet'te oturup konuşacak bir kimse ve kendisi ile sükûnet bulacağı bir zevce bulunmaksızın tek başına gezip dolaştığı sırada Yüce Allâh, ona, bir uyku verdi. Yüce Allâh, ona bir elem duyurmadan, sol eğe kemiklerinden birini alıp yerine et doldurdu. Âdem (a.s.), daha uykudan uyanmadan, Hz. Havva'yı, ondan yarattı. Âdem (a.s.), uyanınca başucunda bir kadının oturduğunu gördü. "Sen, Nesin? Sen, kimsin?" diye sordu. Hz. Havva: "Bir Kadın!" dedi. Âdem (a.s.): "Sen, ne için yaratıldın?" diye sordu.

Hz. Havva: "Sen, benimle sükûnet bulasın diye yaratıldım!" dedi. Melekler, Âdem (a.s.)'ın bilgisinin nerelere kadar ulaşabildiğini anlamak, ilmini sınamak için Hz. Havva hakkında ona: "Bu, nedir?" diye sordular.

Âdem (a.s.): "Bir kadın!" dedi. Melekler: "Onun ismi nedir?" diye sordular. Âdem (a.s.): "Havva'dır" dedi. Ona, ne için Havva ismi verildi?" diye sordular. Âdem (a.s.): "Kendisi, canlı bir şeyden yaratıldığı için!" dedi. Yüce Allâh; Âdem (a.s.)'la Hz. Havva'nın cennette yaşamalarına ve orada yaklaşmalarını yasakladığı bir tek ağaç dışında- Cennet nimetlerinden bol bol yararlanmalarına müsaade etti. Ayrıca; İblis'in de kendilerine düşman olduğunu açıklayıp: "O, sakın sizi, Cennetten çıkarmasın!" buyurarak

[39] https://sorularlarisale.com/adem-as

uyardı. İblis, tuzağa düşürme işine ağıtla başladı. Âdem (a.s.)'le Hz. Havva, ona:

"Sen ne için ağlıyorsun?" diye sordular. İblis: "Sizin, öleceğinize ve içinde bulunduğunuz şu nimet ve ikramlardan ayrılacağınıza ağlıyorum!" dedi. Bundan sonra, İblis, onların yanına tekrar geldi. Kendilerinin iyiliklerini istediğine yemin edip onları, aldattı. Yasak ağacın meyvesinden yedirerek edep yerlerinin açılmasına, Cennetten çıkarılmalarına sebep oldu.

Âdem (a.s.) ile Hz.Havva'ya, Cennet'teki belli bir ağaçtan yararlanmalarının yasaklanması ise bir imtihan olup hem kendileri hem zürriyetleri hakkında, yerine getirilecek İlâhî hükmün bir gereği idi.[40]

İnsanı insan yapan, diğer canlılardan ayıran özelliği öğrenme kabiliyeti, bu değerler ile birleştirip insan onuruna yakışan şekilde hareket etmesidir. Öğrendikleri ile amel etmesi, öğrendikleri ile iman etmesi insan olmanın, imtihana tabi tutulmanın ince noktasıdır. Oku emrine imtisal ederek okuyan, öğrenen insan olmanın diğer gerekleri olan ilim, bilim, kültür, eğitim, irfan ve neticede hikmet sahibi olması hedefine ulaşmanın yolunda kat ettiği merhaleler olup sonu yoktur. İnsan bu değerlere sahip oldukça daha derinliklere dalmakta, ilerledikçe yükselmekte ve değerine değer katmaktadır.

Son yıllarda insanlığın bir "inanç boşluğu" ya da "iman krizi" yaşadığı herkesin malumudur. Özellikle gençliği derinden etkileyen bu krizi doğru teşhis etmeliyiz ki, doğru çözümü bulalım.

Bu çerçevede yeni bir çalışma yapan Chittick'in tespitleri ilginçtir. Şöyle ki:

'Modern zamanlar ve modern düşünce tek bir merkez, tek kaynak, tek hedef ve gayeden yoksundur. Modernitenin genel bir prensibi ve rehberi yoktur; başka bir deyişle bir tek tanrısı yoktur. Oysa hayata anlam veren ve hayatın kaynağını teşkil eden bir tek Allah'tır. Allah tek ibadet edilendir. Modern dünya birçok tanrılara ibadet etmektedir. Yoğunlaşan bir teksir (çoğaltma) sürecinde, tanrılar sayılamayacak derecede artmıştır ve insanlar tanrı konumuna yerleştirdikleri her şeye, genellikle aynı anda birkaçına birden tapınmaya başlamışlardır…

Modern insan son derece dar bir alanda uzmanlaşmıştır ve bilginin artışı uzmanlıkla eşzamanlı olarak gerçekleşmektedir. Sonuç ise müşterek yanlış anlama ve uyumsuzluktur. İslâm düşünürleri ise bütün ilmi disiplinleri 'tevhid ağacının dalları' şeklinde anladılar. Batı düşüncesinde bilginin birliğini kurmak imkânsızlaşmıştır… Kısacası, modern dünyada yaşayan insanların birleştirici prensipleri yoktur ve sonuçta artarak bölünen hedef ve isteklerle ve yoğunlaşan bir kaosla karşı karşıyayız.

[40] M. Asım Köksal, *İslam Tarihi-S.88-90*

Herkesin kendine ait tapındığı tanrıları oldu. Hiç kimse mutlak bir boşlukta hedefsiz, değersiz, anlamsız ve kaynaksız ayakta kalamaz. İnsanların tapındığı tanrılar, hayatlarının anlam ve içeriklerine referans olan noktalardır. Geleneksel tapınma nesneleri ile modern tanrılar arasındaki fark, modernitenin, ikincil tanrılarının üstün bir tek tanrıya toplanabilmesine mahal vermiyor oluşunda aranmalıdır. Bu başarıldığı anda da "üstün tanrı" fikri ideolojiler tarafından icat edilir; bu, muhakkak ki bütün diğer tanrıların gerçekliklerini reddeden tevhid (Allah'ı birleme) anlayışının tanrısı değildir… Teksir dünyasındaki tanrılar çok kalabalıktırlar.

Bunların en önemlilerini saymaya kalksak, modern zamanların mit ve ideolojilerinin listesini vermek yeterli olacaktır: Evrim, ilerleme, özgürlük, eşitlik, bilim, tıp, ulusçuluk, sosyalizm, demokrasi , Marksizm, vs. Fakat belki de bu tanrıların en tehlikelileri kendilerini tanımakta zorlandıklarımızdır; çünkü modern dönemde bizler, onları hayatımızın bir vazgeçilmezi, teneffüs ettiğimiz hava gibi algılıyoruz.

Bu tanrılardan en yaygın olan, güya masum birkaç isim vereyim; temel ihtiyaçlar, sağlık, iletişim, tüketim, gelişme, eğitim, enerji, döviz, faktör, gelec ek, büyüme, kimlik, bilgi, hayat standardı, yönetim, model, modernizasyon, planlama, üretim, ilerleme, proje, hammadde, ilişki, kaynak, rol, servis, cins ellik, çözüm, sistem, refah, çalışma…

Bunlar modernitenin 99 tanrısından bir kısmı, onların isimlerinin söylenmesi de modern insanın zikri.

Bu kelimeler tiranik karaktere sahiptir ve bunların ortak özelliklerinin en önemlisi, kendilerinin iyi ve faydalı olduklarına dair izlenimler olsa dahi, tanımlarının olmamasıdır. Mesela; sağlık, refah, hayat standardı gibi şeyler aslında yoktur, fakat bu kelimeler birçok insana iyi şeyler çağrıştırmaktadır. Bu soyut terimler, bilimin en ulu tanrılardan biri olduğu bir dünyada belli bir otorite izlenimi taşırlar.

Sınırsız bir idealde tanımsızlaşan bu kelimeler insanlarda sınırsız ihtiyaçlar uyandırır. Günümüzde insanlar anlamsız kavramlara ihtiyaç hissederler ve onlara sahip olmaları gerektiğini düşünürler.

Bu boş idoller, insanların adanma ve tapınma nesneleri olur. Plastik kelimeler kendi lehinde konuşanlara büyük bir güç verir. Sağlık, iletişim, tüketim, bilgi, gelişme gibi kelimeleri kullananlar prestij kazanır, çünkü o, 'tanrı ve hakikat adına konuşur' ve bu durum insanları sessiz kalmaya iter. Bütün bunlardan sonra, sağlık ve gelişmeye tamamen aptal birinin itiraz edebileceğini düşünürüz. Tek kaygıları bizim sağlığımıza ve gelişimimize yardımcı olmak olan bu kişileri, herkes takip ve takdir etmelidir.

Bu mini tanrılar hakkında konuşan 'müçtehitler', gerçekte bir tek onlar uzmandırlar. Plastik kelimelerin her biri bir ideal kurmakta ve bu konular üzerine sadece uzmanların fikir sahibi olabileceği görüşünü desteklemekte,

böylece de hayatlarımızı onlara bağımlı kılmamızı sağlamaktadır. Bilimsel müçtehitleri izlemek zorundayız; çünkü sağlığımız, refahımız ve eğitimimiz için 'şeriatlar' belirlemişlerdir. İnsanlar 'her şeyin en iyisini bilen' uzmanların beyanlarını 'fetva' gibi algılarlar…Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi" bu tanımlamaya çok uygun gelmekte ve kişisel gelişimcilerin, iktisatçıların ve yöneticilerin kısacası sosyal hayatta var olma savaşı veren modern insanların vaz geçemedikleri değer yargıları olarak kabul edilmektedir.

Geçmişten daha fazla sahte tanrının bulunduğu bugünlerde bu tanrıların alanı çok geniştir. Geçmiş toplumlar, bazen cehaletleri sebebiyle şirke düşseler de kendilerine göre bir tür tek tanrı inancına sahiptiler. Fakat modern toplumda teksir 'in tanrılarından başka bir şey yoktur ve bu durum tevhid akidesi ile asla bağdaşmaz.' (William C.Chittick, Kur'ân ve Çağımız, Pınar yay., 2010-İstanbul, s. 40-51)41

Şimdi ana konumuza geri dönerek insanlığa rol model olan diğer peygamberlerden ve onların en yakınında bulunan yardımcılarından bahsedeceğiz. İnsanlığın başlangıcına rol model olan Âdem ve Havva'dan başlamak sanırım kuruluşun nasıl gerçekleştiğini anlamak için, yeryüzünü imar eden ilk kurucu sakinlerden bahsetmek mükemmel bir giriş olacaktır.

Âdem ve Havva ikilisinin modern anlamda Patronlar ve CEO'lar analizi ile anlamaya çalışırsak neler görürüz bir bakalım.

Âdem ve Havva ikilisi, sadece insanlığın başlangıcını değil, aynı zamanda organizasyonel yapının, karar alma süreçlerinin ve risk yönetiminin en temel, evrensel ve arketipsel prensiplerini anlamak için modern yönetime uygulanabilecek benzersiz bir model sunar.

Bu ikiliyi, analiz metodolojisine uygun bir şekilde, iktisadi/organizasyonel (yapı ve hiyerarşi) ve manevi/liderlik (karar, sorumluluk ve dönüşüm) açılardan inceleyelim.

Âdem ve Havva: Organizasyonun ve Risk Yönetiminin Arketipi

Âdem ve Havva, insanlık organizasyonunun ilk kurucu CEO'su ve COO'su olarak kabul edilebilirler. Onların hikayesi, bir organizasyonun sıfırdan varoluşunu, ilk kuralı (Code of Conduct), ilk hatayı (Risk Olayı) ve bu hatadan sonraki yeniden yapılanmayı (Re-organization) içerir.

A. İktisadi/Organizasyonel Analiz: Yapı ve İlk Kural

Bu bağlamda Âdem, varoluşun ilk lideri ve kuralı ilk alan kişi olarak Baş Vizyoner ve Kural Koyucu rolündedir. Havva ise, organizasyonun ilk operasyonel partneri ve karar alma sürecine katılan ilk aktördür.

[41] https://www.yeniakit.com.tr/yazarlar/abdullah-yildiz/modern-putperestlik-28982.html

Figür / Rol	Yönetim Statüsü	İktisadi/Organizasyonel Fonksiyon
Hz. Âdem (Kurucu CEO)	İlk İnsan, Baş Öğrenen, Kuralın Alıcısı.	Misyonu ve Yetkiyi Belirleme: Cennetteki varoluşun kuralını (yasak ağaç) ilk öğrenen ve organizasyonun misyonunu (yeryüzünü imar etme) ilk alan. Hata sonrası sorumluluğu üstlenme.
Hz. Havva (Kurucu COO/Partner)	İlk Yardımcı, Karar Sürecinin Eşiti.	Operasyonel Katkı ve Müşterek Risk: Karar alma sürecinde aktif rol oynama ve ortak riskin paylaşılması. İnsanlığın çoğalmasıyla Organizasyonel Büyümeyi sağlama.
Dinamik (İş İlişkisi)	Eşitlikçi ve Müşterek Sorumluluk Modeli	Kaynakların (Cennet) ortak kullanımı ve riskin (yasak ağaç) müşterek kabulü. Organizasyonun temel yapısı birliktelik ve iş birliği üzerine kuruludur.

Organizasyonel Ders: Organizasyonun ilk ve en temel kuralı (Code of Conduct), sınırların net olarak çizilmesidir (Yasak Ağaç). Başarı veya başarısızlık, lider ve partnerin müşterek sorumluluğundadır; tek bir kişiye yüklenemez.

B. Manevi/Liderlik Analizi: Hata, Sorumluluk ve Dönüşüm

Âdem ve Havva'nın hikayesi, tüm liderlerin karşılaştığı hata (yanlış karar), suçlama (nefsi savunma) ve pişmanlık (dönüşüm) aşamalarını içerir.

1. İlk Risk Olayı ve Kural İhlali (Compliance Failure)

Yasak meyveyi yeme eylemi, sadece manevi bir ihlal değil, aynı zamanda bir organizasyondaki ilk "Yönetmelik İhlalidir" (Compliance Failure).

- Manevi Yorum: İhlalin nedeni, nefsin ve dışsal manipülasyonun (Şeytan) cazibesine kapılmaktır. Bu, liderlikte dışsal baskıya ve kısa vadeli cazibelere karşı durma sınavıdır.
- Liderliğe Aktarım: Liderler, şirketin temel etik sınırlarını (yasak ağaç) unutmamalıdır. Kısa vadeli kâr, uzun vadeli değerden üstün tutulursa, organizasyonun varoluş nedeni (Cennetten kovulma) tehlikeye girer.

2. Sorumluluğun Üstlenilmesi ve Dönüşüm (Accountability & Re-Alignment)

Hata sonrası tepkiler, liderlikte sorumluluk alma modelinin arketipini sunar:

- Sorumluluğu Kabul: Diğer mitolojik anlatıların aksine, İslami ve semavi anlatılarda Âdem ve Havva, hatayı ortak kabul ederler ve *Rabbenâ zalemnâ enfusenâ* (Rabbimiz, biz nefsimize zulmettik) diye dua ederler. Bu, suçlamayı bırakıp çözüme yönelmedir.
- Tevbe (Organizasyonel Düzeltme): Pişmanlık ve af dileme süreci, organizasyonel bir "Düzeltici Eylem Planı" (Corrective Action Plan)

gibidir. Lider, hatasını kabul eder, özür diler ve tekrar o hatayı yapmamak üzere içsel bir dönüşüme girer.

Manevi Ders: Gerçek liderlik, hatasız olmak değil, hatadan sonra kibir ve savunmaya girmeden, tam sorumluluk alarak ve samimiyetle tevbe ederek organizasyonu (nefsi) yeniden doğru yola (yeryüzü misyonuna) hizalamaktır.

Sonuç: İnsanlığın Kurucu Anayasası

Âdem ve Havva ikilisi, modern patron ve CEO'lara şu temel dersi verir:

- Organizasyonun Başlangıcı Ortaklıktır: Başarı (Cennet) ve başarısızlık (Kovulma) ortak sorumluluktur. Başarıyı tek başına sahiplenmek veya hatayı tek bir kişiye yüklemek yanlıştır.
- Hata İnsanidir, Dönüşüm Liderliktir: Hata yapmak kaçınılmazdır. Ancak hata sonrası gösterilen alçakgönüllülük, sorumluluk ve samimiyetle dönüşme yeteneği, bir liderin karakterini ve organizasyonun geleceğini belirler.

Bu ikili, tüm yönetim çalışmalarının temelinde yatan *"insan doğasının"* ne kadar kırılgan, hata yapmaya meyilli ama aynı zamanda *dönüşmeye muktedir* olduğunu hatırlatır.

MUSA (A.S.) – HARUN (A.S.)

Hz. Mûsâ, Firavun'a gitmekle görevlendirilince kardeşi Harun'un kendisine yardımcı olarak verilmesini, görevine onun da ortak edilmesini Allah'tan istemiş, bu isteği kabul edilerek ona peygamberlik verilmiştir (Tâhâ 20/29-36; el-Furkān 25/35; Meryem 19/53).

"Ya Rabbî! dedi, 'Ben yanlışlıkla onlardan bir adam öldürdüm, bu yüzden beni öldürmelerinden korkuyorum. Kardeşim Harun'un ifadesi benimkinden daha düzgündür, onu da benimle beraber yardımcı olarak görevlendir ki beni tasdik etsin. Doğrusu beni yalancı saymalarından endişe ediyorum.' Allah Teâlâ şöyle buyurdu: 'Seni kardeşinle destekleyeceğiz, size öyle bir kudret vereceğiz ki ayetlerimiz sayesinde onlar size el uzatamayacaklardır. Siz de size tâbi olanlar da mutlaka galip geleceksiniz.'" (Kasas, 28/33-35)

"Musa dedi ki, 'Rabbim, beni yalanlamalarından korkuyorum. Kalbim sıkılır, dilim açılmaz olur. Onun için Harun'a da peygamberlik ver. Bir de onların aleyhimde de bir kısas davaları var, bu sebeple beni öldürmelerinden korkarım.'" (Şuarâ, 26/12-14).

"Bana ailemden bir vezir ver. Biraderim Harun'u. Onunla arkamı kuvvetlendir. Onu işimde ortak kıl. Ta ki seni çok çok tesbih edelim ve seni çok çok zikredelim. Şüphesiz sen bizi hakkıyla görensin." (Tâhâ, 20/29-35).

"Firavun'a gidin, 'Biz âlemlerin Rabbinin peygamberleriyiz, bizimle beraber İsrailoğullarını gönder.' deyin." (Şuarâ, 26/16-17).

Bu ayetlerden anladığımız kadarıyla, Hz. Harun (as)'ın da Hz. Musa (as) ile birlikte peygamber olarak gönderilmesinin hikmetlerinden bazıları şunlardır:

a. Hz. Musa (as), yanlışlıkla -bir kaza eseri de olsa- Firavun'un yakınlarından sayılan bir adam öldürmüştü. Bu sebeple kaçtığı Medyen'den ilk defa Mısır'a tekrar dönüyordu. İster resmen devlet tarafından olsun ister ölenin yakınları tarafından olsun her an kendisine bir suikast yapılacağından endişe ediyordu. Hadis'te ifade edildiği üzere, Hz. Harun (as) orada sevilen, sayılan bir konuma sahipti. Onunla birlikte aynı davaya omuz vermek, birlikte hareket etmek olumsuz havayı yumuşatabilirdi.

b. Hz. Musa (as) celalli bir insandı. Bu sebeple karşıdaki muarızların itirazlarına sert mukabele ederdi, üstelik -bu sert mizacından ötürü her zaman meramını güzelce ifade edecek kadar- hatip de değildi. Mizacın sertliği, tavrın pervasızlığı dil problemi ile birleşince muhatabı ikna etmek oldukça zor olacaktı. Hz. Harun (as) oldukça hatip bir insandı. Hem yumuşak huylu hem güzel konuşan bir hatip olması, Hz. Musa (as)'ın görünürdeki olumsuz yanlarını telafi edecekti.

c. Hz. Musa (as) yıllardır Mısır'da yaşamıyordu. Yeni nesil onu pek de tanımıyordu. Birden Medyen'den gelir gelmez peygamber olduğunu ilan edecekti. Birçok yönden olumsuz bir atmosferle karşı karşıya olduğunu biliyordu. Hz. Harun (a.s) ise kendisinin aksine yıllardır Mısır'da yaşıyor, sempatik yönüyle de oldukça geniş bir çevre oluşturmuştu. Hatipliği, ikna kabiliyeti, dürüstlüğü ve sempatik tavırlarından ötürü, çevresine, sempatizanlarına güvenilir bir adam portresini kabul ettirmişti. Onun doğru kabul ettiği bir fikir birçok kimse tarafından -tartışmasız- kabul edilebilirdi. Bu sebeple, onun da bizzat Hz. Musa (a.s) ile aynı görevi paylaşması, omuz omuza vermesi ve Hz. Musa (a.s)'nın peygamberliğini tasdik etmesi büyük önem arz ediyordu. Hz. Musa (a.s)'nın bu konudaki arzusu da Rahim ve Hakîm olan Rabbi tarafından kabul edilmişti…

d. Hz. Musa (a.s)'nın fiili tebliğ hareketinde, Hz. Harun (a.s)'un gerek İsrâiloğulları, gerekse Firavun nezdindeki etkinliğinden yararlanmak istediği anlaşılıyor. Ayrıca, Hz. Musa (a.s)'nın Hz. Harun (a.s)'u yardımcı olarak istemesinde bir diğer sebep olarak, en az on yıldır Mısır'dan uzak kalması da gösterilebilir.

e. Peygamberlerin, tebliğ faaliyetlerinin sürekli insanlarla uğraşma zorunluluğu, onların dünyevi problemleri; Rabbin zikri ve tesbihi süresinde kısıtlamalar yapılmasını gerektirebilir. Bu konuda peygambere yapılacak yardım, zikre rağbeti artırabileceği gibi, ilmin çoğalması sonucunu da sağlar. Bu bakımdan ayette zikrolunan,

"Onu işimde ortak kıl. Onunla arkamı güçlendir. Böylece seni bol bol tesbih edelim, bolca analım." (Taha, 20/31-34) ayetlerinin nihai varmak istediği hedefi olmaktadır. Ve Hz. Musa (a.s)'ya bu talep ettiklerinin verildiğini Kur'an açıkça belirtir. (Taha, 20/36).

f. Ayrıca ayetlerden anlaşıldığı üzere (bk. Taha, 20/88-91), Mısır'da iken özümsedikleri putperestlik damarları iki de bir kabarıyordu. Hz. Musa (as), Tur-i Sina'ya çıktığı zaman İsrailoğullarının başına Hz. Harun (as)'u bırakmıştı. Bir peygamber olmasına rağmen, Hz. Harun (as)'a muhalefet etmiş ve buzağıya tapmışlardı. Bu ve benzeri durumlar gösteriyor ki, İsrailoğullarını bir an olsun yalnız bırakmamak gerekiyordu. Yani onlarla iki peygamber ancak baş edebiliyordu…[42]

Harika bir yönetimsel meydan okuma! *Firavun'a karşı Hz. Musa ve Hz. Harun* ikilisi, modern iş ve yönetim dünyasında *Otoriter Statükoya (Firavun-Tekelci Rakip/Direnç)* karşı, *Vizyoner Liderlik ve Etkili İletişimin (Musa ve Harun- Kurucu Takım)* nasıl mücadele ettiğini analiz etmek için eşsiz bir örnektir.

Bu durumu, bir Kurumsal Değişim Projesi (Exodus) bağlamında, güç, iletişim ve risk yönetimi ekseninde inceleyelim.

Firavun: Otoriter Statüko ve Tekelci Rakip

Firavun, mutlak gücü, sınırsız kaynağı ve yerleşik otoritesiyle (Mısır İmparatorluğu) donanmış rakip bir organizasyonun CEO'su olarak yorumlanabilir. Onun yönetim modeli, "Riskleri Yok Etme" ve "Statükoyu Mutlak Koruma" üzerine kuruludur.

- Risk Yönetimi: Firavun, İsrailoğullarını potansiyel bir iç tehdit olarak görüp onları köleleştirerek, insan kaynağı riskini sıfırlamaya çalışmıştır.
- Marka İmajı: Kendini tanrı ilan ederek, gücünü dokunulmaz ve sorgulanamaz kılmıştır (Tekelci Marka İmajı).

Musa ve Harun: Kurucu Takım ve Değişim Liderleri

Hz. Musa ve Hz. Harun, İlahi bir misyonla (Vizyon) donanmış, küçük ve dışlanmış bir topluluğu (İsrailoğulları) alıp onlara yeni bir organizasyon kurma vaadi (Arz-ı Mev'ud) sunan bir Kurucu Takımdır (Founding Team).

A. İktisadi/Organizasyonel Analiz: Görev Dağılımı ve Etkili İletişim

Bu ikili, liderlikteki yetenek farklılıklarının nasıl birleşerek kusursuz bir ekip kurduğunu gösterir.

Figür / Rol	**Yönetim Statüsü**	**Organizasyonel Fonksiyon**
Hz. Musa (CEO/Vizyoner Lider)	Baş Müzakereci, Stratejist.	Vizyonu Belirleme: Misyonu (Allah'tan gelen emirler) doğrudan alma ve stratejik yönü (Mısır'dan çıkış) belirleme. Operasyonel mucizelerle (Asa) otoriteyi kanıtlama.

[42] https://sorularlaislamiyet.com/musa-ile-harun-peygamberin-ayni-kavme-ve-ayni-zamanda-gonderilmesinin-hikmeti-nedir-bir-kavme-neden

Figür / Rol	Yönetim Statüsü	Organizasyonel Fonksiyon
Hz. Harun (COO/Baş İletişim Sorumlusu)	İletişim Köprüsü, Temsilci.	İletişim ve Moral Yönetimi: Dili daha düzgün ve etkili olduğu için, *sert otorite (Firavun) karşısında* misyonu anlaşılır ve ikna edici bir dille temsil etme. Ekip içindeki iletişimi sağlama.
Dinamik (İş İlişkisi)	Liderlik ve Destek (Vizyon-İletişim Ortaklığı)	Musa'nın vizyonu ve gücü, Harun'un iletişim yeteneği ile tamamlanır. Harun, Musa'nın hitabet eksikliğini kapatarak liderliğin erişilebilirliğini (accessibility) artırmıştır.

Yönetim Dersi: Bir kurucu takım, tüm yeteneklere sahip olmak zorunda değildir. Önemli olan, vizyonu netleştiren (Musa) ve bu vizyonu hedef kitleye (Firavun ve İsrailoğulları) etkili bir şekilde aktaran (Harun) bir denge kurabilmektir.

B. Manevi/Liderlik Analizi: Korkuyu Yenme ve Misyonu Sürdürme

Bu mücadelenin manevi boyutu, İlahi Güvene dayalı korkuyu yenme ve azimle misyonu sürdürme derslerini içerir.

1. Korku Yönetimi ve Güven (Trust Management)

Firavun'un mutlak gücü karşısında, Musa ve Harun'un tek dayanağı manevi güvendi (Allah'a olan inançları).

- Manevi Yorum: Mısır'a dönme emri, Musa için bir "Korku Sınavıdır" (bir Mısırlıyı öldürdüğü için). Harun'un katılımı hem manevi hem de fiziksel olarak bir "Güçlendirme" sağlamıştır.
- Liderliğe Aktarım: Büyük ve yerleşik rakipler (Firavun) karşısında bir girişimci (Musa) için en büyük engel korkudur. Liderlik, vizyonun (misyonun) korkudan daha büyük olduğuna dair sarsılmaz bir inançla risk alabilme yeteneğidir.

2. Kitle Yönetimi ve İnayet (Miracle Management)

İkili, sadece Firavun'u ikna etmekle kalmamış, aynı zamanda kendi kitlelerini (İsrailoğullarını) de yönetmek zorundaydı; bu kitle, uzun süredir kölelik psikolojisi altındaydı.

- Manevi Yorum: Musa'nın gösterdiği mucizeler, teknolojik yeterlilikten öte, İlahi İnayetin kanıtıydı. Bu, sadece Firavun'a değil, İsrailoğullarının kendi iç şüphelerine karşı da birer ikna aracıydı.
- Liderliğe Aktarım: Lider, ekibinin misyonun başarısına olan inancını korumak için, olağanüstü sonuçlar (mucizeler) üretmeli veya kriz anlarında beklenmedik çözümler (yarılma) sunmalıdır. Bu, ekibe imkansızın mümkün olduğunu gösterir.

Sonuç: Vizyoner Direnişin Gücü

Hz. Musa ve Hz. Harun ikilisi, modern patron ve CEO'lara şunu öğretir:

Zayıf bir başlangıç (kölelikten gelme) ve kısıtlı kaynaklara sahip olmak, yerleşik ve otoriter bir rakibe (Firavun) karşı başarıya ulaşmaya engel değildir. Başarı, *net bir vizyon (Musa), etkili ve ikna edici bir iletişim (Harun)* ve *misyonun gücüne olan sarsılmaz bir manevi güvenle mümkündür.*

İSA (A.S.) VE HAVARİLERİ

Âl-i İmrân 3/52. âyetine göre, Hz. İsa, Yahudilerin inkârlarını ya açıkça söylemeleriyle ya da onların küfürde ısrarlı olduklarını, kendini öldürmeye niyetlendiklerini kendi yakınî bilgisiyle hissetti (Razî, 6:335). Bu hissetmeden sonra Hz. İsa dinini tebliğ ve kendini savunmaları için (Taberî 1996, 2:269) şöyle demiştir: "Allah'a (doğru giden yolda) bana yardım edecekler kim?" Havârîler, biz "Allah'ın (dininin) yardımcılarıyız. Allah'a inandık. Bizim Müslümanlar olduğumuza sen şahit ol!" şeklinde cevap verdiler (Âl-i İmran, 3-52-53).[43]

Havariler yani Hz. İsâ'nın yardımcıları. Bu kişilerin kassâr (çamaşırcı) veya avcı oldukları söylenir. Bazı bilginlere göre bunlara Havâri denmesinin sebebi; onların, insanların ruhlarını din ve ilim öğreterek arındırmalarından dolayıdır... Avcı olmaları ise, insanların ruhlarını kararsızlıktan kurtararak Hakka döndürmelerindendir (Râğıb Isfahânî, el-Müfredât fî Garîbi'l-Kur'ân, Mısır 1970, s. 192). Nitekim beyaz giydikleri için bu ismi aldıkları da söylenir (Buhârî, Fedâilu's-Sahâbe, 13).

Bunlara, "Hz. İsa'nın, dini yaymak için seçip gönderdiği elçileri" de denilmektedir (S.G.F. Brandon, A Dictionary of Comparative Religion, London 1970, s. 92).

Havâriler Peygamberlerin yakın takipçileri olan seçkin kimselerdir. Zeccâc, "Havâriler Peygamberlerin hâlis ve samimi dostlarıdır ve hayırlı kimselerdir" demiştir. Buna delil olarak da Hz. Peygamber'in "Her Peygamberin havârisi vardır, benim havârim de Zübeyr İbn Avvam'dır" hadisini zikretmiştir (Buhârî, Cihâd, 40, 41; Müslim, Fedâilu's-Sahabe, 48; İbn Mâce, Mukaddime, 11). Peygamber Efendimiz: "Zübeyr benim ashabımın seçkinlerindendir ve yardımcımdır" demek suretiyle, havârilerin peygamberlerin yardımcıları olduklarına işaret etmek istemiştir. Yine Zeccâc'a göre Hz. Peygamber'in ashabının tamamı havâridir (İbn Manzur, Lisânü'l Arab, Beyrut (t.y), IV, 220).

Havârilerin, Peygamberlerin yakın dostları ve takipçileri olduğuna Kur'an-ı Kerim'de şöyle işaret edilmektedir:

"İsa onların inkarlarını hasredince:

"Allah uğrunda yardımcılarım kimlerdir?" dedi. Havâriler şöyle dediler,

[43] https://kuran-ikerim.org/kuran-i-kerimde-havariler

"Biz Allah'ın yardımcılarıyız, Allah'a inandık, O'na teslim olduğumuza şahid o!", "Rabbimiz! İndirdiğine inandık, Peygambere uyduk; bizi şâhid olanlarla beraber yaz..."dediler (Al-i İmrân, 3/52-54). Diğer bir âyet-i kerime'de de mü'minlere hitâben:

"Ey inananlar! Allah'ın dininin yardımcıları olun. Nitekim, Meryem oğlu İsâ, Havâriler: "Allah'a giden yolda yardımcılarım kimlerdir?" deyince, Havâriler: "Allah'ın dininin yardımcıları bizleriz" demişlerdi... (es-Saff 61/14).

Hz. İsa'nın Havârileri'nin sayılarının on iki olduğu bilinmekte olup isimleri şöyledir: Petrus denen Simun; Andreas; Zebedinin oğlu Yakup; Yuhanna; Filipus; Bartolomeus; Tomas; Matta; Alfeus'un oğlu Yakub; Taddeus; Gayyur Simun ve Yahuda İskariyat (Kitab-ı Mukaddes; İstanbul 1981, Matta, X, 2-4).

Havâriler'in Hz. İsa'dan, Allah'ın gökten bir sofra indirmesini istedikleri Kur'ân-ı Kerîm'de şöyle ifade edilmektedir: "Havâriler: "Ey Meryem oğlu İsa! Rabbin bize gökten bir sofra indirebilir mi?" demişlerdi de "İnanıyorsanız Allah'tan sakının " demişti. "Ondan yemeyi, kalplerimizin kanmasını ve senin bize doğru söylediğini bilmeyi, ona şâhid olmayı istiyoruz" dediler... Allah, "Ben onu size indireceğim; bundan sonra içinizden kim inkâr ederse, dünyalarda kimseye azab etmeyeceğim şekilde ona azab edeceğim" dedi" (el-Mâide, 5/111-115)[44]

Hz. Musa ve Hz. Harun için yaptığımız analizi serisini, *Hz. İsa ve Havarileri* ikilisiyle devam ettirmek, liderlik ve yönetim çalışmalarımız için *örgütlenme, misyonun yayılımı ve liderin fedakârlığı* konularında eşsiz açılım getirecektir.

Hz. İsa ve Havarileri, modern iş dünyasında "*Vizyoner Kurucu (Founder)" ile "Yönetici Ortaklar ve Misyoner Ekip (Executive Partners & Missionary Team)"* arasındaki ilişkiyi, özellikle *misyonun coğrafi ve kültürel engelleri aşarak yayılması* bağlamında incelenmesi gereken en önemli örneklerden biridir.

Hz. İsa ve Havarileri: Vizyon, Yayılım ve Fedakârlık

Bu organizasyonel yapı, *maddi güce sahip olmayan ancak sarsılmaz bir inanca* dayanan bir vizyonun, nasıl küçük bir ekip (12 Havari) aracılığıyla küresel bir harekete dönüştüğünü gösterir.

A. İktisadi/Organizasyonel Analiz: Yalın Organizasyon ve Küresel Yayılım

Bu model, *sınırlı kaynaklarla (bootstrapping) ve ağızdan ağıza pazarlama (viral marketing)* ile küresel bir etki yaratmanın temel prensiplerini içerir.

[44] https://sorularlaislamiyet.com/kaynak/havari

Figür / Rol	Yönetim Statüsü	İktisadi/Organizasyonel Fonksiyon
Hz. İsa (Kurucu CEO)	Vizyonun Kaynağı, Baş Öğretmen.	Ürün/Hizmet Geliştirme: Organizasyonun temel hizmetini ve felsefesini (Sevgi, Şefkat, Tevhid) belirleme. Vizyonun netliği ve büyük resmi sağlama.
Havariler (Yönetici Ortaklar/Ekip)	Misyoner Ekip, Temsilciler.	Yayılım ve Lokalizasyon (Distribution & Localization): Mesajı coğrafi olarak yayma ve farklı kültürlere (Yahudiler ve daha sonra Paganlar) taşıyarak etki alanını genişletme. Kaynakları (yardımlaşma) yönetme.
Dinamik (İş İlişkisi)	Mutlak Bağlılık ve Misyon Birliği (Mission Alignment)	Misyonu yaymak için tüm kişisel konforlardan feragat etme (göç, fakirlik, risk). Fedakârlığın organizasyonel sermaye olarak kullanılması.

Organizasyonel Ders: En başarılı ve kalıcı organizasyonlar, maddi kaynaklarla değil, liderin vizyonuna olan sarsılmaz manevi bağlılıkla (Havarilerin fedakârlığı) kurulur. Havariler, misyonun operasyonel mükemmeliyetini (sözlü ve yazılı yayılım) sağlayan kilit isimlerdir.

B. Manevi/Liderlik Analizi: Liderin Fedakârlığı ve Ekibin İmtihanı

Hz. İsa ve Havarileri'nin hikayesi, liderin en büyük fedakârlığı (çarmıh/yükseliş) üstlenirken, ekibin de sadakat ve inanç sınavından geçtiğini gösterir.

1. Liderin Nihai Fedakârlığı (Ultimate Sacrifice)

Hz. İsa'nın hayatı ve misyonu, kendini misyonuna adamış liderliğin zirvesini temsil eder.

- Manevi Yorum: Hz. İsa, şifaları, mucizeleri ve öğretileriyle insanlığa hizmet etmiş, maddi güç ve makam edinme yolunu tamamen reddetmiştir. Bu, liderliğin, nefsi arzuların üstünde bir hizmet olduğu bilincidir.
- Liderliğe Aktarım: Hizmet Odaklı Rol Model: Bir lider, sözleriyle değil, yaşam tarzı ve fedakârlıklarıyla ekibine ilham vermelidir. Liderin yaşamı, organizasyonun misyon manifestosunun en saf halidir.

2. Ekibin İmtihanı ve Sadakat Krizi (Crisis of Loyalty)

Havariler, liderlerine en yakın olmanın getirileri kadar, zorluklarını ve risklerini de yaşamışlardır.

- Manevi Yorum: Havarilerin liderlerine son ana kadar sadık kalması (Hz. İsa'nın son yemeği), sarsılmaz misyon bağlılığını gösterir. Ancak, içlerinden birinin (İskariotlu Yahuda) maddi çıkar uğruna ihaneti, organizasyonların her zaman karşılaşabileceği içten gelen en büyük risk ve etik ihlaldir (Etik risk).

- Liderliğe Aktarım: Güven ve Risk Yönetimi: Lider, en yakın ekibine (C-Level) tam güven vermek zorundadır, ancak bu güvenin suiistimal edilme riskini de daima yönetmek zorundadır. Ekip içi ihanet, organizasyonu dış tehditlerden daha hızlı çökertir.

3. Büyüme ve Çoğalma (Post-Crisis Growth)

Hz. İsa'nın ayrılışından sonra Havariler'in misyonu devralarak dünyayı dolaşmaları ve bu uğurda şehit olmaları, organizasyonun kalıcılığını sağlayan en kritik aşamadır.

- Manevi Yorum: Liderin fiziksel yokluğu, organizasyonun liderin karizmasına olan bağımlılığını kırarak, misyonun kendisine odaklanmasını sağlamıştır.
- Liderliğe Aktarım: Başarılı bir liderlik (Hz. İsa), kendi varlığına bağımlı olmayan, aksine liderin ayrılışından sonra bile misyonu bağımsızca sürdürebilen (Havariler'in dağılımı) bir ekip yetiştirmektir. Bu, Mirasın Kurumsallaşmasıdır.

Sonuç: Sevgi ve Fedakârlık Modeli

Hz. İsa ve Havarileri ikilisi, modern liderlere, organizasyonun nihai gücünün sevgi, şefkat ve özveride yattığını öğretir. Küresel etki (Global Impact), sermaye ile değil, kalpten gelen inanç ve fedakârlıkla (Havarilerin canları pahasına yayılımı) inşa edilir.

Bu liderlik felsefesi, modern şirketlerin sosyal sorumluluk ve anlam arayışına en güçlü cevabı vermektedir.

HZ. MUHAMMED (S.A.V) VE ASHABI

HZ. EBUBEKİR, HZ. ÖMER, HZ. OSMAN, HZ. ALİ, HZ. HATİCE, HZ. AİŞE

Hz. Muhammed (s.a.v) ve Ashabının liderlik, yönetim ve ticaret becerilerini günümüzün iş dünyası kavramlarıyla (özellikle *Patronlar ve CEO'lar* bağlamında) ilişkilendiren kısa bir hikâye ve teknik değerlendirme sunmakta yarar vardır.

Hz. Muhammed (s.a.v) ve Yönetim

Hz. Muhammed (s.a.v.) sadece bir peygamber değil, aynı zamanda vizyon sahibi, diplomat, askeri stratejist ve bir topluluğun yürütme kurulu başkanı (CEO) olarak da görülebilir.

Kısa Hikâye: Hudeybiye Antlaşması

Mekke'ye Hac maksadıyla giden Müslümanlar, Mekkeliler tarafından engellenir. Yapılan Hudeybiye Antlaşması ilk bakışta Müslümanların aleyhine gibi görünür (örneğin, Mekke'den kaçıp Medine'ye sığınanların geri gönderilmesi şartı). O dönemde sahabeler arasında bu anlaşmanın şartlarına

büyük bir tepki vardı. Ancak Hz. Peygamber (s.a.v.), bu anlaşmanın uzun vadeli stratejik hedeflere (barış ortamı, serbest iletişim) ulaşmak için kısa vadeli, zorlu bir taviz (ödün) olduğunu bilmekteydi.

Teknik Değerlendirme

Vizyon ve Strateji (Vision & Strategy): Mekke'nin fethi ve İslam'ın yayılması gibi büyük, uzun vadeli hedefler belirledi. Hudeybiye, bu hedeflere ulaşmak için bir kilometre taşı (milestone) işlevi gördü. Bu, modern bir CEO'nun şirketin geleceği için zorlu ama gerekli kararlar almasına benzer.

İnsan Kaynakları Yönetimi (HRM): "Emanet" (Güvenilirlik) prensibine dayalı liyakati esas aldı. Görevleri, kişilerin yeteneklerine göre dağıttı (örneğin, diplomatik görevler için farklı, askeri görevler için farklı kişileri seçmesi).

Hz. Ebubekir: Liderlikte Devamlılık ve İstikrar

Hz. Ebubekir (r.a.), Hz. Peygamber'den sonraki ilk Halife'dir. O, kriz yönetimi (Crisis Management) konusunda modern bir CEO'dan beklenen dirayeti göstermiştir.

Kısa Hikâye: Peygamber'in Vefatından Sonraki Kriz

Hz. Peygamber'in vefatı, topluluk için büyük bir şok ve liderlik boşluğu yarattı. Bazı kabileler zekât vermeyi reddetti (bir nevi vergi isyanı). Hz. Ebubekir (r.a.), o zor zamanda "Allah'a itaat etmeyenlere savaş açma" gibi net ve sarsılmaz bir duruş sergiledi. Bu, yönetimde hukukun üstünlüğüne ve temel prensiplere bağlılığın korunması anlamına geliyordu.

Teknik Değerlendirme

Sürdürülebilirlik (Sustainability) ve Kurumsallaşma (Institutionalization): Onun en büyük başarısı, liderliği bir kişinin (Hz. Peygamber) varlığına bağımlı olmaktan çıkarıp, kurumsal bir yapıya (Halifelik) dönüştürmesiydi. Bir CEO, kurucusu ayrıldıktan sonra bile şirketin yaşamını sürdürmesini sağlamalıdır.

Risk Yönetimi (Risk Management): Zekât vermeyi reddeden kabilelere karşı verdiği sert mücadele, devletin mali yapısını ve merkezi otoritesini koruma altına almıştır.

Hz. Ömer: Adalet, Şeffaflık ve Kurumsal Gelişim

Hz. Ömer (r.a.), devlet yapısını (Governance) kurumsallaştıran, modern anlamda bir "üst düzey yönetici (Executive)" ve "Reformcu CEO" olarak değerlendirilebilir.

Kısa Hikâye: Hesap Verilebilirlik

Hz. Ömer (r.a.), kendisi ve valileri için hesap verebilirlik (Accountability) prensibini katı bir şekilde uyguluyordu. Bir gün, Şam valisi Ebu Musa el-Eş'ari'ye ait bir şikâyet gelince, valiyi derhal huzuruna çağırdı ve halkın

önünde sorguladı. Kendisi bile eski elbiseler giyer ve yediği yemeğin hesabını verirdi. "Bizim yiyeceğimiz en fazla iki çeşitten ibaret olmalı" derdi.

Teknik Değerlendirme

Kurumsal İletişim ve Şeffaflık (Transparency): Beytülmal (Devlet Hazinesi) harcamaları konusunda aşırı derecede titizdi. Bu, modern iş dünyasında Kurumsal Sosyal Sorumluluk (CSR) ve şeffaf mali yönetim ile eşleştirilebilir.

Organizasyonel Gelişim (Organizational Development): Divanlar (Bakanlıklar) kurarak devlet yönetimini sistematize etti. Takvimi (Hicri Takvim) kurarak zaman yönetimi (Time Management) ve proje planlaması için temel attı.

Hz. Osman: Zenginlik, Ekonomi ve Lojistik

Hz. Osman (R.A.), ticari zekâsı ve mal varlığı ile bilinen bir "girişimci CEO (Entrepreneurial CEO)" idi. Yönetiminde ekonomik refah ve altyapı projelerine odaklanmıştır.

Kısa Hikâye: Ticari Zekâ ve Bağış

Müslüman olmadan önce dahi Mekke'nin en zengin tüccarlarından biriydi. Tebük Seferi öncesi orduya yardım toplandığında, büyük bir mal varlığını orduya bağışladı. Bu, sadece cömertlik değil, aynı zamanda "devletin gücüne yapılan stratejik bir yatırım" olarak da görülebilir.

Teknik Değerlendirme

Kaynak Yönetimi (Resource Management): Beytülmal'i (hazineyi) genişletti ve ekonomik refahı artırdı. Lojistik (Logistics) konusunda önemli adımlar atarak donanmayı kurdu ve deniz ticaret yollarının güvenliğini sağladı.

Finansal Analiz (Financial Analysis): Ticaret ve finans konusundaki yeteneği sayesinde, devletin ekonomik gücünü artırarak büyük altyapı projeleri (infrastructure projects) için kaynak yarattı.

Hz. Ali: Bilgi, İnovasyon ve Dış İlişkiler

Hz. Ali (r.a.), derin bilgisi, hitabeti ve sorun çözme yeteneği ile modern bir "Baş Teknoloji Yöneticisi (CTO)" veya "Baş Hukuk Müşaviri (General Counsel)" olarak görülebilir.

Kısa Hikâye: Hukuki Çözümleme ve Kadılık

Hz. Peygamber (s.a.v.) zamanında bile çözülemeyen hukuki sorunlarda başvurulan ilk kişiydi. Onun yargı (kadılık) kararları, karmaşık anlaşmazlıkları mantık ve hukuk temelinde çözme yeteneğini gösterir. Bir keresinde, iki kişinin iddia ettiği kayıp bir eşyanın gerçek sahibini, eşyanın kullanım mantığını sorarak ortaya çıkarmıştır.

Teknik Değerlendirme

İnovasyon ve Bilgi Yönetimi (Knowledge Management): Hukuk, ilim ve fıkıh alanındaki üstün bilgisi, modern bir organizasyondaki araştırma ve geliştirme (R&D) birimi gibi, yeni durumlar karşısında yaratıcı çözümler (innovative solutions) üretmesini sağladı.

Müzakere ve Kriz Çözümü (Negotiation & Crisis Resolution): Çözümsüz gibi görünen siyasi ve hukuki ihtilafları çözme becerisi, onu bir üst düzey diplomat konumuna getirdi.

Hz. Hatice: Girişimci ve İş Ortaklığı

Hz. Hatice (r.a.), Müslümanların ilk annesi olmasının yanı sıra, modern bir "Seri Girişimci (Serial Entrepreneur)" ve "Yatırımcı" olarak da anılmalıdır.

Kısa Hikaye: Kendi İşinin Patronu

Hz. Hatice (r.a.), kendi ticaret kervanlarını yöneten, dönemin Mekke'sinde bile nadir bulunan bağımsız bir iş kadınıydı. Hz. Peygamber (s.a.v.) ile evlenmeden önce, O'nu kervanlarını yönetmek üzere işe aldı. Bu, onun iyi bir yetenek avcısı (talent scout) ve işi konusunda risk alan biri olduğunu gösterir.

Teknik Değerlendirme

Finansal Bağımsızlık ve Sermaye (Capital): Sahip olduğu büyük ticari sermaye, ilk Müslümanların zor zamanlarında bir "melek yatırımcı (Angel Investor)" gibi hareket etmesini sağladı.

Güven ve Ortaklık (Trust & Partnership): Hz. Peygamber'e (s.a.v.) hem ticari ortak hem de manevi destekçi olarak sunduğu koşulsuz destek, başarılı bir stratejik iş ortaklığının (Strategic Partnership) temelini oluşturur.

Hz. Aişe: Bilgi Yönetimi ve Eğitim

Hz. Aişe (r.a.), sadece Hz. Peygamber'in eşi değil, aynı zamanda İslam Hukuku, Tıp ve Şiir konularında otorite kabul edilen, modern bir "Bilgi Yöneticisi (Chief Knowledge Officer)" ve "Eğitimci" idi.

Kısa Hikaye: Eğitim ve Öğretim Merkezi

Hz. Peygamber'in vefatından sonra evi, kadınlar başta olmak üzere pek çok kişinin fıkıh, hadis ve diğer dini konularda bilgi almak için başvurduğu bir eğitim merkezine (Academy) dönüştü. O, karmaşık konuları anlaşılır bir dille açıklama ve öğretme (didaktik) yeteneğine sahipti.

Teknik Değerlendirme

Kurumsal Hafıza ve Belgeleme (Corporate Memory & Documentation): Hadisleri muhafaza edip aktarması, günümüz şirketlerinde "Kurumsal Bilgi Bankasını" koruyan ve gelecek nesillere aktaran uzmanlara benzer.

İletişim Becerileri (Communication Skills): Peygamberin iç yaşamına dair bilgileri aktararak, topluluğun motivasyonunu ve liderle bağını güçlendiren bir iç iletişim (Internal Communications) uzmanı gibi hareket etmiştir.

Bu kişilerin her biri, liderlik, yönetim, finans ve bilgi aktarımı gibi modern iş dünyasında hayati öneme sahip alanlarda, kendi dönemlerinin ötesinde birer örnek teşkil etmektedirler.

Konuyu daha da derinleştirmek adına, bahsettiğimiz yönetim prensiplerini ve bu şahsiyetlerin liderlik rollerini günümüz iş dünyası hiyerarşisiyle ilişkilendiren *teknik bir yönetim şeması* üzerinden ek bir değerlendirme yapalım.

Yönetim Rollerinin Modern Hiyerarşi ile İlişkilendirilmesi

Aşağıdaki tabloda, her bir şahsiyetin temel yetkinliği ve modern bir kurumsal yapıda (CEO, Patron, Yönetici gibi rollerde) hangi pozisyona karşılık gelebileceği özetlenmiştir.

Şahsiyet	**Temel Yetkinlik**	**Modern Kurumsal Rol Karşılığı**	**İş Dünyasına Mesajı**
Hz. Muhammed (S.A.V)	Vizyon, Strateji, Kültür Belirleme	Kurucu & Baş Vizyoner (Founder & Chief Visionary)	Amaç (Purpose), kârdan önce gelmelidir.
Hz. Ebubekir	İstikrar, Kriz Yönetimi, Sürdürülebilirlik	İcra Kurulu Başkanı (CEO) & Yönetim Kurulu Başkanı	Kurucudan sonraki geçişi başarıyla yönetmek esastır.
Hz. Ömer	Kurumsallaşma, Hukuk, Şeffaflık	Baş İşletme Sorumlusu (COO) & Yönetim Kurulu Üyesi	Adalet ve hesap verebilirlik (Accountability) kurumun temelidir.
Hz. Osman	Finans, Lojistik, Ekonomik Refah	Baş Finans Yöneticisi (CFO) & Ticaret Direktörü	Ticaret ve servet, toplumsal fayda için araçtır.
Hz. Ali	Bilgi, İnovasyon, Hukuki Çözümleme	Baş Teknoloji/Bilgi Yöneticisi (CTO/CKO) & Baş Hukuk Müşaviri	Problemleri çözmek için derin bilgiye yatırım yapın.
Hz. Hatice	Girişimcilik, Sermaye Sağlama, Risk Alma	Melek Yatırımcı (Angel Investor) & Girişimci Patron	İyi bir iş ortağı, en büyük stratejik varlığınızdır.
Hz. Aişe	Bilgi Yönetimi, Öğretim, Kurumsal Hafıza	Baş Öğrenme Sorumlusu (CLO) & Bilgi Yönetimi Direktörü	Kurumsal hafızayı korumak ve bilgi akışını sağlamak kritiktir.

Değerlendirme Derinliği: Yönetim Prensipleri

Bu şahsiyetlerin hayatlarından çıkarılabilecek üç temel yönetim prensibini, modern iş dünyası kavramlarıyla birleştirerek daha detaylı inceleyelim:

1. Vizyoner Liderlik ve Misyon (Hz. Muhammed)

Hz. Peygamber (s.a.v.), Medine'ye hicret ettiğinde, sadece bir göç hareketini değil, sadece imana dayalı yeni bir toplumsal sözleşme (Anayasa-Medine Sözleşmesi) kurdu. Bu, modern bir şirketin, pazarın mevcut kurallarını değiştiren, yıkıcı (disruptive) bir misyon ve kültür yaratmasına benzer.

Teknik Kavram: "Mavi Okyanus Stratejisi (Blue Ocean Strategy)". Mevcut rekabetin (Kızıl Okyanus) ötesine geçerek, tamamen yeni bir değer teklifi ve pazar alanı yaratmak. Hz. Peygamber (s.a.v.) sadece bir inanç sistemi değil, aynı zamanda tüm toplumsal kuralları yeniden yazan bir yönetim modeli sunmuştur. O vahyin temsilcisi unvanı ile Rabbinden aldığı ilahi mesajı en güzel şekilde aktarmış, hayatında en güzel şekilde yaşayarak temsil etmiş ve tüm Müslümanlara örnek olmuştur. O bu mesajı kendiliğinden değil Allah'ın insanlık için seçtiği din olan İslam'ı tebliğ edip yaşayarak göstermiştir. Misalimizdeki uygulamalar ve Peygamber Efendimizi ilgilendiren yönü bizim olayları kavramamız açısından değerlendirilmiştir. Peygamberimiz hakkında sorulan bir suale Hz. Aişe (r.a.): O'nun ahlâkı Kur'an'dı." (Müslim, Müsâfirîn, 139) diye cevap verdi. O (s.a.v), Kur'an'ı sadece okuyan değil, Kur'an'ı yaşayan en güzel örnekti. O'nun her hâli, her sözü, her davranışı Kur'an'ın bir yansımasıydı.

2. Krizde Değer Odaklı Yönetim (Hz. Ebubekir)

Hz. Ebubekir'in (R.A.) en önemli kararı, Yemame Savaşları ile zekât vermeyi reddedenlerle mücadele etmesiydi. Ekonomik açıdan zor bir dönemde, "kısa vadeli mali rahatlamayı" değil, "uzun vadeli hukuki düzenin bütünlüğünü" seçmiştir.

Teknik Kavram: "Değer Temelli Liderlik (Value-Based Leadership)". Şirketin zor zamanlarında dahi temel değerlerinden (bu durumda merkezi otorite ve hukukun üstünlüğü) taviz vermemek. Modern CEO'lar, pazar baskısı altında dahi etik kurallarından ve misyonundan sapmamalıdır.

3. Kaynak Yönetimi ve Altyapı Yatırımı (Hz. Osman & Hz. Ömer)

Hz. Osman (R.A.) ve Hz. Ömer'in (R.A.) yönetimleri, altyapı ve kurumsal kapasiteye yapılan yatırımın önemini gösterir.

- Hz. Ömer: *Divanların* kurulması ve takvimin düzenlenmesi, süreç optimizasyonu (Process Optimization) ve kurumsal yönetim (Corporate Governance) alanında atılan adımlardır.
- Hz. Osman: Ticari geliri kullanarak deniz kuvvetlerini (Donanma) kurması, yeni pazar erişimi (Market Access) ve tedarik zinciri güvenliği (Supply Chain Security) için hayati bir stratejik yatırım hamlesidir.

Bu şahsiyetler, modern bir kurumun başarılı olması için gereken tüm kritik fonksiyonları (strateji, finans, operasyon, hukuk, bilgi yönetimi) kusursuz bir şekilde yerine getiren, çağlar üstü yöneticiler olarak görülebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İSLAM TARİHİNDE PATRON VE CEO'LAR

Bu bölümde İslam tarihinde muhteşem izler bırakan tarihi şahsiyetlerden örnekler vererek günümüz patron ve CEO'ları bağlamında değerlendirme b- ve teknik analizler yapacağız. Önce Büyük Selçuklu Devletinde Çağrı Bey ve Tuğrul Bey zamanında devlet hizmetine girmiş, Alparslan ve Melikşah dönemlerinde vezirlik yapmış Nizamülmülk'ün Siyasetnamesinde bahsi geçen bazı hususlara göz atmadan geçemeyiz Zira Nizamülmülk kendinden sonraki asırlara hitap eden ve rehber olan bir Siyasetname yazmıştır.

Nizamü'l-Mülk'ün tesis etmeye çalıştığı yönetim zihniyetinde Selçukluların politik duruşu Persik özellikler arz etmekteydi. Ona göre özelde Melikşah, genelde Selçuklu Devleti Pers devlet geleneğine dayanmaktadır. Zira Nizamü'l-Mülk Melikşah'ı soy olarak, Firdevsî'nin Şehname'sinde soy tasnifine konu ettiği ve Alp Er Tunga olduğu da söylenen Afrasyab'a şöyle bağlar: "Allahü Teâlâ, tarihin bu döneminin de kadim çağlarda yaşamış şahların zamanı gibi olması ve halka saadet ve huzur bahşetmesi için nesli atadan ataya ta büyük Afrasyab'a dayanan ulu padişahımızı daha önce hiçbir padişaha bahşedilmemiş olan yücelik ve kerametlerle bezedi." Dikkat edilmelidir ki Şehname'ye göre Cemşid'in oğlu Feridun tahta geçtikten sonra yeryüzünü üç parçaya ayırıp üç oğlu arasında bölüştürür. Tur'a Türkistan ile Çin'i, yani Turan ülkesini, İrec'e İran'ı, Selm'e ise Rum ülkesini ve Batı'yı verir. Vezirin bu şekilde resmi bir tarih izahına girme sebebi Selçuklu Devleti'ne "mitsel bir rol" vererek, hükümdarlığın tarihsel köklerini tespit ve tayin etmekle açıklanabilir.

İstihbarat teşkilatının tesis ve takviyesinin lüzumu üzerinde ısrarkârdır: "Hiçbir şeyin hiçbir surette gizli saklı kalmaması ve vuku bulan yahut ayyuka çıkan bir meseleye anında müdahale için kulaklarına çalınan her şeyi padişaha ulaştıracak, tacir, seyyah, sûfî, yoksul, sakatatçı kılığında, dört bir yana casuslar salınmalıdır."

Nizamü'l-Mülk eser boyunca bir hükümdar prototipi vermeye çabalar. "Cümle hükümdarların kendisinden sorulduğu cihan dedikleri ailenin reisi olan" hükümdar "dünya işleri ve cihan ahalisinin kamu düzeninden sorumludur; fitne ve kargaşa onun sayesinde bastırılır, adaleti sayesinde hoşça zaman geçirip kendilerini güvende hissetmeleri ve idaresine duacı olmaları için insanların gönlünde ve gözünde ona dair derin bir saygı vardır;" hükümdar tüm dünyadan sorumlu olduğu için "cihanı bayındır kılar. Taşradan yeraltı suları için kanallar açar, ırmaklara yataklar yaptırır, büyük suların akışı için köprüler inşa eder, yerleşim birimlerini düzenler, tarlaları ekime elverişli kılar, surları yükseltir, yeni şehirler kurar, yüksek yapılar ve görkemli meskenler tesis eder, ana ve işlek yollarda konaklar bina eder, ilim taliplileri için medreselerin inşasını buyurur. Böylece bu kubbede hoş bir seda bırakır; kazandığı dualaların sevabına da diğer cihanda nail olur."

Entelektüel birikimi haiz "Cihan hükümdarının ilmi, birçok aydınlığın kendisinden beslendiği, insanların yolunu aydınlatıp onları karanlıktan kurtaran bir mumu andırır." Yalnız Nizamü'l-Mülk'ün hükümdarın Arapça bilmesinin çok da elzem olmadığını ifade etmesi bizi Melikşah'ın Arap diline vakıf olduğu hususunda şüpheye düşürdü. Çünkü vezirin Arapça bilmenin hükümdar olmak için temel bir vasıf olduğunu söylemesi ve Melikşah'ın Arapça bilmemesi durumunda hükümdarın bu beyandan incinmesi söz konusu olabilirdi.

Adalet esere hâkim olan ana tema olarak işlenmiş ve bir hükümdarın hükümdar olmasının meşruiyet ve idamesini temin eden yegâne kıstas olarak tarif edilmiştir: Zira "Hükümdarların zulmü ve uğursuzluğu yüzünden padişahların ömrü kısalır ve saltanatları başkasının eline geçer." Nizamü'l-Mülk'e göre "Güzel zamanlar, adil hükümdarların hüküm sürdüğü zamanlardır." Çünkü hükümdar fıtrat ve kudret açısından sıradan biri değildir: "Hükümdar ve diğerleri arasındaki en büyük fark onun hükmünün geçmesidir." Nizamü'l-Mülk'ün devlet nazariyesinde din ve idarî işler birbirine sıkıca bağlıdır. Ona göre "din ve hükümdar birbirlerinin kardeşi gibidir. Hükümdarın vatanında bir kargaşa baş gösterince din de bundan zarar görerek bozgunculara ve dinî eğrilere gün doğar. Keza dinde bir fesat vücuda gelirse memlekette nizam kalmaz ve dahi mayası bozuklar palazlanarak padişahın itibarını sarsarlar; kalpler kararır, sapkınlık ayyuka çıkar ve asiler galebe çalar." Ona göre padişaha halkın en basit bir ferdi dahi kolayca ulaşabilmeli, maruzatını bizzat arz edebilmelidir: "Memleketi yıkıma sürükleyip raiyyeti perişan eden en büyük şey padişaha ulaşmaktaki zorluktur; buna mukabil padişaha erişmek kolaylığı halk için en büyük saadettir. Halkın zahmetsizce hükümdara bu kadar kolay ulaştığını gören memurlar ve ummâl ayağını denk alarak raiyyete zorbalık yapamazlar, halktan muayyen vergi dışında bir şey alamazlar." Hükümdar her daim müteyakkız olmalıdır: "Yanı başında yahut uzağında kalmış ordu ve raiyyetin durumlarını araştırıp onlardan haberdar olmak padişahlığın gereklerindendir. Hükümdar böyle yapmaz ise şanına noksan gelir ve halk bunu onun gafil, ihmalkâr ve gaddar biri olduğuna yorarak: "Memlekette yolsuzluk, bozgunculuğun alıp başını gitmesi padişahın umurunda değil." der. "Şayet padişah, olan bitenden haberdar da tedbir almıyorsa zulme rıza gösterip zalimlere ortak olur; yok eğer haberdar değilse ahmak, aymaz, kara bir cahildir. Bu iki itham da hoş değildir."

Nizamü'l-Mülk'ün idare teorisinde "adalet" sine qua non [olmazsa olmaz] bir şart olarak takdim edilir. "Küfr ile belki amma zulm ile paydâr kalmaz memleket" sözünü düstur edinen vezirin bu tutumu eser boyunca anlatılan bazı hikâyelerle desteklenir. Dolayısıyla ona göre adaletin tahakkuk etmesi için mutlak surette İslam olmaya lüzum yoktur. Tabiri caizse denebilir ki, adalet mertebe olarak vezirin devlet teorisinde İslam'dan üstündür. Ona göre kudretli her kişinin ardında onu destekleyen bir yardımcısı vardır: "Anılacak her hükümdarın arkasında kati surette feraset sahibi bir vezir vardır. Büyük peygamberler için de bu kanun geçerlidir. Nitekim Süleyman bin Davud'un Asıf b. Berhiya'sı, Musa peygamberin kardeşi olan Harun'u, Muhammed

Mustafa aleyhissalatu vesselamın Ebubekir Sıddık'ı ve diğer sahabeler var idi.

Ulu hükümdarlardan Keyhusrev'in Guderz'i, İskender'in Aristoteles'i, Minuçehr'in Sâm'ı, Efresyâb'ın Pîrân-ı vise'si, Guştasb'ın Camasp'ı, Rüstem'in Zevâre'si, Behram-gûr'un Hurerûz'u ve Nûşirevân-ı âdil'in Büzürcmihr'i var idi."

Aynı Zamanda Alparslan ve Melikşah'ın yanında Nizamülmülk vardı.

Nizamülmülk'ten sonraki devirlerde de her başarılı sultanın yanında başarılı bir devlet adamı muhakkak vardı.

Nizamülmülk, hikâyelerinden maksadının bunlardan ibret almak olduğunu bizzat kendisi izah ederek hükümdarın vasıflarıyla ilgili şunları söyler: "Yoksa kitabımızın maksadı masal anlatmak değildir. Gayemiz müreffeh çağlar çatıp işlerin istikrarlı olmasının alameti iyi bir hükümdarın zuhur edip bozguncuları tepelemesi, görüşlerinin ayniyle sabit olması, vezir ve pîşkârânının iyi ve asil olmaları, işi ehline vermeleri, iki meşguliyeti aynı kişiye, bir işi iki ayrı şahsa tevdi etmemeleri, sapkın mezheplilerle mücadele edip temiz mezhepliler terfi etmeleri, zalimlere karşı sert olmaları, yolları güvenli hale getirmeleri, askerlerinin ve raiyetinin kendisinden korkmaları, sipah-sâlârlığı yeni yetme toy delikanlılara değil tecrübeli ihtiyarlara emanet etmeleri, kişiyi altın sahibi değil hüner sahibi olduğu için tutmaları, dünya menfaati için dinlerini satmamaları, her şeyi usulünce icra etmeleri, din ve dünya işlerinin uyumlu yürümesi için herkesi liyakatlerince istihdam etmeleri, herkese yeterliliği ölçüsünce iş buyurmaları, buna mugayir hareket ettiğinde hükümdarın müsaade etmemesi ve tıpkı kadim zamanlardaki gibi işleri adalet dengesi ve idare kılıcıyla tanzim etmektir." Ona göre idarecilerin hata yapma payları diğer insanlara nispetle gayetle düşüktür: "Tanrı azze ve celle katında padişahların işledikleri günahtan daha büyük günah yoktur." Zira sıradan bir insanın yaptığı bir hata sadece kendisine zarar verebilecekken idarecinin bir hatası bir millete mal olabilir.

Nizamü'l-Mülk son derece şairane bir üslupla geçmişteki adil ve kudretli hükümdarların ismini şöyle anar: "Bilge padişahlara bir bak ki nasıl hatırı sayılır işler yaparak avazelerini âleme Davut gibi salmış ve bu kubbede hoş bir seda bırakmışlardır. Feridun'a bir bak ve İskender'e ve Erdeşîr'e ve Nûşirevân'a, ve Dârâb'a ve Emirü'l-mü'mînin Ömer ve Emirü'l-mü'mînin Ali efendimize ve Ömer b. Abdulaziz'e ve bir bak Harun Reşid'e ve Me'mûn'a ve Mu'tasım'a ve İsmail b. Ahmed Sâmânî'ye ve bir bak Mahmud bin Sebüktekîn'e... Allah cümlesine rahmetiyle muamele etsin. Yaptıkları işler ortadadır, tarihlerde ve kitaplarda kıssaları yazmaktadır. Okuyucular bu hükümdarlardan hâlâ sitayişle bahsetmekte ve onlara dualar etmektedirler."[45]

[45] Siyasetname-Nizamülmülk-Farsça aslından çeviren: Mehmet Taha Ayar.s.68

MELİKŞAH VE NİZAMÜLMÜLK

Büyük Selçuklu İmparatorluğu'nun zirvesini temsil eden Sultan Melikşah ve Vezir Nizamülmülk ikilisi, modern yönetim ve liderlik analizimiz için kusursuz bir örnektir. Özellikle Siyasetname (Yönetim Sanatı) eseri ekseninde yapılacak bir analiz, bu ikilinin kurumsal yönetim, bürokrasi ve liderin eğitimi konularındaki başarısını modern yöneticilere çarpıcı bir şekilde sunacaktır.

Bu analizi, Sultan Melikşah'ı İcraatçı Patron (CEO), Nizamülmülk'ü ise Kurumsal Mimari ve Danışman (Chief Governance Officer - CGO) rolünde inceleyelim. Her ne kadar siyasetname Nizamülmülk'ün görevinin sonuna doğru yazılıp tamamlanmış olsa da Nizamülmülk bu eserini yazmadan da aynı minval üzere hareket ederek Melikşah'ın en büyük destekçisi ve vizyonu ile devleti doğru yönettiği aşikardır.

Melikşah ve Nizamülmülk: Siyasetname Ekseninde Yönetim

1. Kurumsal Mimari ve Vizyon: Nizamülmülk'ün Rolü (CGO)

Nizamülmülk, sadece bir vezir değil, aynı zamanda Selçuklu İmparatorluğu'nun kurumsal mimarı ve ideologudur. Onun eseri olan Siyasetname, modern bir Kurumsal Yönetim Kitapçığı (Corporate Governance Manual) ve Liderlik El Kitabı olarak ele alınabilir.

Misyon ve Sürdürülebilirlik: Siyasetname'nin temel amacı, devletin (organizasyonun) kalıcılığını ve adalet temelinde sürdürülebilirliğini sağlamaktır. Nizamülmülk, gücün tek elde (Sultan) toplandığı bir yapıda bile, sistemin hukuk ve adalete bağlı kalması gerektiğini vurgular (Osman Gazi-Edebalı modeline benzer bir etik çerçeve).

Bürokrasi ve İnsan Kaynakları (HR): Nizamülmülk, divan teşkilatını (bürokrasi) kurarak, devleti sadece savaşçıların değil, liyakatli memurların yönettiği bir yapıya kavuşturmuştur. Bu, modern yönetimde merkeziyetçi otoriteye rağmen işleyen profesyonel bir idari kadro oluşturmanın karşılığıdır.

Eğitim ve Liyakat (Talent Development): Nizamiye Medreseleri'nin kurulması, sadece din eğitimi değil, aynı zamanda devlete adaletli kadı, ehil yönetici ve dürüst bürokrat yetiştirme projesidir. Bu, organizasyonun gelecek liderlerini (Succession Planning) içeriden yetiştirme stratejisidir.

Yönetim Dersi: Nizamülmülk, sadece güncel sorunları çözmekle kalmamış, kurumun gelecek yüz yılını düşünen bir uzun vadeli stratejist ve eğitim yatırımcısıdır.

2. İcraat ve Otorite: Melikşah'ın Rolü (CEO)

Sultan Melikşah, Nizamülmülk'ün kurumsal mimarisini hayata geçiren, vizyonu icraata döken ve organizasyonun büyümesini (pazar payı) sağlayan kişidir.

Vizyonun Uygulanması: Melikşah'ın imparatorluğu en geniş sınırlara ulaştırması, Nizamülmülk'ün yarattığı istikrar ve adalet zemininde gerçekleşmiştir. Nizamülmülk planı hazırlarken, Melikşah bu planı askeri ve diplomatik gücüyle uygulamıştır.

Liderin Yetişmesi (Mentörlük): Nizamülmülk, Melikşah'ın babası Alparslan'ın veziri olarak, Melikşah'ı daha şehzadelik döneminden itibaren yetiştirmiştir (Executive Coaching). Bu, liderin sadece makam gücünü değil, hikmet ve adaleti de öğrenmesini sağlayan kritik bir mentörlük ilişkisidir.

Karar Alma Dengesi: İkili arasındaki ilişki, güçlü bir CEO'nun (Melikşah) bile, etik ve hukuki otoriteye (Nizamülmülk) dayanması gerektiğini gösterir. Melikşah'ın otoritesi, Nizamülmülk'ün Siyasetname'de öngördüğü adalet ve bürokrasi sistemi tarafından meşrulaştırılmıştır.

3. Siyasetname'den Modern Liderliğe Dersler

Siyasetname'deki temel ilkeler, günümüzün CEO'ları ve patronları için doğrudan etik ve yönetim rehberi niteliğindedir:

Adaletle Hükmetme Zorunluluğu: Nizamülmülk, "Kâfir hükümdar adil ise ülkesi yaşar, Müslüman hükümdar zalimse ülkesi yıkılır" der. Bu, organizasyonun uzun vadeli başarısının dinden veya ideolojiden bağımsız olarak adalet (etik) üzerine kurulu olduğunu gösterir.

Halkın Şikayetlerini Dinleme: Sultan'ın yılda iki kez halkın şikayetlerini bizzat dinlemesi gerektiği prensibi, modern yönetimde "Müşteri Geri Bildirimini (Customer Feedback) Bizzat Dinleme" ve "Şeffaflık" ilkesinin karşılığıdır.

Muhbirlere Dikkat (Bilgi Güvenilirliği): Nizamülmülk, casusluk sistemini savunur, ancak bilgiyi çapraz kontrol etmenin (Abdülhamit modeline benzer) önemini vurgular. Lider, tek bir kaynaktan gelen bilgiye dayanarak karar vermemelidir.

Sonuç: Güç, Hikmet ve Kalıcılık

Melikşah ve Nizamülmülk ikilisi, "Gücün (Melikşah) Hikmet ve Adalet (Nizamülmülk) ile birleştiğinde" organizasyonun (İmparatorluğun) zirveye ulaştığını gösterir. Onların yönetimi, vizyonu, kurumsal yapıyı ve etik altyapıyı aynı anda inşa eden bütünsel bir liderlik örneğidir.

Bu modelin çöküşü (Melikşah ve Nizamülmülk'ün aynı yıl ölümü), kurumsal yapının (Nizamiye) liderlik boşluğunu (Melikşah) dolduramayacağını ve sistemin kişisel otoriteye aşırı bağımlılığının riskini de gözler önüne serer.

Nizamülmülk'ün Siyasetnamesi'nin (yazılış tarihi 1086-1091) hâlâ geçerliliğini koruyor olması, eserin sadece dönemsel bir yönetim kılavuzu olmaktan öte, insan doğası, güç dinamikleri ve yönetim ahlakı üzerine kurulmuş evrensel prensipleri içerdiğini gösterir.

Siyasetname'nin bin yıla yakın süredir yönetim felsefesi açısından geçerliliğini korumasının temel nedenleri, modern yönetim biliminin (Public Administration, Ethics, Governance) odaklandığı şu temel alanlarda yatmaktadır:

Siyasetname'nin Zamansız Yönetim İlkeleri

1. İnsan Doğası ve Güç Dinamikleri Üzerine Odaklanma

Siyasetname, yönetim sorunlarını çözmek için teknolojiye, ekonomiye veya belirli bir siyasi ideolojiye dayanmaz; doğrudan iktidarın doğasına ve insanın zaaflarına odaklanır.

Evrensel Zaaflar: Eser, liderlerin kibir, hırs, adaletsizlik ve yozlaşma gibi evrensel insani zaaflara karşı nasıl korunması gerektiğini anlatır. Bu zaaflar, Milattan Sonra (M.S.) 1086-1091 yıllarındaki bir lider için ne kadar geçerliyse, günümüzdeki bir CEO veya siyasi lider için de o kadar geçerlidir.

Adaletin Merkeziliği: Nizamülmülk, adaleti (insaf) devletin (organizasyonun) en temel direği olarak konumlandırır. Eğer adalet çökerse, yönetim de çöker. Bu ilke, modern kurumsal yönetimde etik (ethics), hukuka uyum (compliance) ve eşitlik (equity) kavramlarının temelidir. Adaletin olduğu yerde organizasyonel sadakat (sadakat) ve itibar (itibar) oluşur.

2. Kurumsal Yönetimin (Governance) Temellerini Atması

Nizamülmülk, bireysel güce bağımlı bir yapıda bile, sistemin kurallar ve denetim mekanizmalarıyla işlemesini sağlamıştır. Bu, modern kurumsal yönetimin ana felsefesidir.

Liyakat ve Bürokrasi: Siyasetname'nin liyakate dayalı memuriyet ve divan teşkilatı vurgusu, günümüzde liyakat temelli insan kaynakları (HR) ve profesyonel bürokratik yapı ihtiyacının karşılığıdır. Nizamülmülk, organizasyonu kişisel kaprislerden korumayı amaçlamıştır.

Geri Bildirim Mekanizması (Feedback Loop): Halkın şikayetlerinin yılda iki kez bizzat sultan tarafından dinlenmesi prensibi, modern yönetimde "Müşteri Geri Bildirimini Alma" ve "Paydaş Katılımını Sağlama" (Stakeholder Engagement) ilkesiyle örtüşür. Bu mekanizma, sorunların büyümeden önce tespit edilmesini sağlayan bir Erken Uyarı Sistemi kurar.

3. Liderlikte Şeffaflık ve Dürüstlük İhtiyacı

Eser, liderin görevini gönüllü bir hizmet olarak görmesi gerektiğini öğretir.

Hizmetkâr Liderlik (Servant Leadership): Nizamülmülk, hükümdarın kendisini halkın hizmetkârı olarak görmesi gerektiğini ve görevinin gönül alma olduğunu vurgular. Bu, II. Abdülhamit'in istihbarat yönetimi (güvenlik) veya Fatih'in askeri dehasından (icraat) daha temel bir liderlik ahlakıdır.

Bilgi Yönetimi ve Çapraz Kontrol: Nizamülmülk'ün bilgi toplama (casusluk) ve bu bilgiyi sorgulama konusundaki ısrarı, liderin yalnızca kendisine sunulan filtrelenmiş resmi raporlara güvenmemesi gerektiğini gösterir. Bu, modern bir CEO için bilgi güvenilirliğini ve şeffaflığı sağlama zorunluluğudur.

Sonuç olarak, Siyasetname'nin kalıcılığı, siyasetin ve yönetimin teknik araçları hakkında değil, amacın ne olması gerektiği (Adalet) ve liderin nasıl davranması gerektiği (Dürüstlük ve Liyakat) hakkındaki evrensel etik kodları barındırmasından kaynaklanır. İster on birinci yüzyılda bir sultanlık ister yirmi birinci yüzyılda bir küresel şirket yönetilsin, güç zehirlenmesi, yolsuzluk ve etik dışı kararlar hâlâ yönetimlerin en büyük riskidir. Siyasetname, bu risklere karşı yazılmış zamansız bir ahlak manifestosudur.

HARUN REŞİT VE BEHLÜL DANE

Harun Reşit ve Behlül Dane ikilisi, modern iş dünyasında yönetim (Harun Reşit- CEO) ve iç denetim/stratejik danışmanlık (Behlül Dane- Chief Ethics Officer/Danışman) arasındaki dinamik ilişkiyi anlamak için mükemmel bir örnektir.

Bu iki figürü, Patronlar ve CEO'lar bağlamında teknik bir değerlendirme ile yorumlayalım:

Harun Reşit: Yönetici Lider (The Executive Leader)

Harun Reşit, Abbasî Halifeliği'nin zirve dönemini (altın çağ) temsil eden bir CEO veya Patron figürüdür. Onun yönetimi, küresel güç, mali disiplin ve kültürel yatırım ile öne çıkar.

Yönetici Rolü ve Teknik Değerlendirme

Yönetici Rolü Açıklama Modern Kavram

Büyük Ölçekli Operasyon Yöneticisi: Geniş bir coğrafyayı yönetme, merkezi otoriteyi koruma ve kaynak dağıtımını sağlama. Global Supply Chain Management (Küresel Tedarik Zinciri Yönetimi) ve Diversified Portfolio Management (Çeşitlendirilmiş Portföy Yönetimi).

Finansal Güç ve Diplomasi: Beytülmal'i (Devlet Hazinesi) dolu tutma, ticaret yollarını güvence altına alma ve yabancı devletlerle (Bizans) diplomatik ilişkileri yönetme. Financial Hegemony (Finansal Hegemonya) ve Global Stakeholder Management (Küresel Paydaş Yönetimi).

Yetenek Avcısı ve Destekçisi: Bilim, sanat ve kültürü destekleyerek Bağdat'ı bilgi merkezi haline getirme (Beyt'ül Hikme). Investment in R&D and Talent Acquisition (Ar-Ge ve Yetenek Kazanımına Yatırım) ile kurumsal İnovasyon Kültürü oluşturma.

Özet: Harun Reşit, büyümeye, operasyonel verimliliğe ve kurumsal itibara odaklanan, geleneksel anlamda başarılı, güçlü bir CEO'dur.

Behlül Dane: Etik Denetçi ve "Gerçeklik Kontrolü" (The Reality Check)

Behlül Dane (ya da Behlül-i Dânâ, "Akıllı Behlül") figürü, Harun Reşit'in ihtişamına karşıt bir denge unsuru, yani bir iç denetçi (Internal Auditor), etik danışman (Chief Ethics Officer) veya "Kralın Soytarısı" rolündedir.

Danışman Rolü ve Teknik Değerlendirme

Behlül, resmi bir unvanı olmamasına rağmen, yönetimde kritik bir fonksiyonu yerine getirir: Liderin kendini kandırmasını önlemek.

• Sorgulayıcı Denetim (Inquisitive Auditing): Behlül, soruları, davranışları veya şaşırtıcı hikayeleriyle Harun Reşit'i ve çevresini lüks ve kibirden uzak tutmaya çalışır. Bu, modern bir şirketteki iç denetim biriminin, yönetim kararlarının sadece kârlılığını değil, aynı zamanda etik ve uzun vadeli sürdürülebilirliğini de sorgulamasına benzer.

• Dış Görüş (Outside Perspective): Saray entrikalarından uzak, basit yaşamıyla Behlül, "sokaktaki insanın" veya "gerçek paydaşın" sesini temsil eder.

• Basitleştirme ve Odaklanma (Simplification and Focus): Karmaşık bürokrasi ve güç oyunları içinde kaybolan CEO'ya hayatın temel gerçeklerini ve yönetimin asıl amacını (adalet, halkın refahı) hatırlatır. Bu, aşırı kurumsallaşmaya karşı bir "yalın yönetim" (Lean Management) felsefesidir.

Patronlar ve CEO'lar Bağlamında İkili Dinamik: Yönetim ve Etik Dengesi

Harun Reşit ve Behlül Dane arasındaki ilişki, organizasyonel başarı için kritik olan iki zıt gücün ideal etkileşimini gösterir:

1. İhtişam ve Hata Payı İlişkisi

Harun Reşit, Mali Başarıyı (Financial Success) temsil ederken, Behlül Dane Etik Kârı (Ethical Profit) temsil eder.

• CEO'nun Tuzağı: Her güçlü lider ve CEO, zamanla kendi oluşturduğu başarı balonunun içine hapsolma riski taşır. Harun Reşit'in etrafındaki dalkavuklar bu balonu büyütür.

• Behlül'ün Fonksiyonu: Behlül Dane, bu balonu iğneleyen ve CEO'ya "Çıplak Kral" riskini hatırlatan yegâne kişidir. Modern bir Yönetim Kurulu (Board of Directors) veya Etik Komitesi'nin görevi de budur: CEO'nun egolarını ve hatalarını kontrol altında tutmak.

2. Kısa Hikâye: Yöneticiye Ayna Tutmak

Bir rivayete göre Harun Reşit, Behlül'e bir miktar para vererek çarşıdan kendisine bir "enstrüman" almasını ister. Behlül ise parayla bir keçe ve bir testi alıp döner. Şaşıran Reşit'e şöyle der:

Behlül: "Bu keçe, senin makamının ve lüksünün geçici olduğunu unutturmamak için, yani kefenini hatırlatmak için. Bu testi ise, nefsinin doymazlığını ve dünyanın geçiciliğini hatırlatmak için. Bir yöneticinin ihtiyacı olan enstrüman bunlardır, zira her büyük enstrüman (güç, para) ancak ölçülü bir şekilde çalınırsa bir mana ifade eder."

Sonuç ve CEO'ya Ders

Bu ikili, modern patron ve CEO'lara şu temel dersi verir:

• *Harun Reşit'ten Ders (Büyüme):* Güçlü bir vizyon, küresel ticaret ve yeteneklere yatırım yaparak kurumsal zirveye ulaşmak mümkündür.

• *Behlül Dane'den Ders (Sürdürülebilirlik):* Sadece kâra odaklanmak yerine, kendinize etik bir "iç denetçi" (Behlül) edinmelisiniz. Bu kişi, liyakat ve dürüstlük temelinde, şirketinizin gerçek amacını ve uzun vadeli etkisini sürekli sorgulamalıdır.

Harun Reşit ve Behlül Dane ikilisini modern yönetim dinamikleri açısından "otorite ve eleştiri" ile "zenginlik ve sadelik" bağlamında derinlemesine inceleyelim. Ardından, bu ikilinin manevi öğretilerini modern liderliğe nasıl aktaracağımızı değerlendirelim.

Yönetim Dinamikleri: Otorite, Eleştiri ve Denge

Harun Reşit'in otoritesi, güçlü bir merkezi yönetim (centralized authority) modelini temsil ederken, Behlül Dane'nin eleştirisi ise etik muhalefeti ve iç kontrolü temsil eder.

1. Otorite vs. Eleştiri (CEO vs. İç Denetim)

• *Harun Reşit (Otorite):* Tipik bir CEO veya patron, karar alma yetkisini (authority) elinde tutar ve organizasyonun genel stratejisini belirler. Onun kararları, hız ve etkinlik sağlamak için genellikle tartışılmazdır. Ancak bu, "yankı odası (echo chamber)" riskini de beraberinde getirir.

• *Behlül Dane (Eleştiri):* Onun rolü, CEO'nun etrafındaki "evet efendimci" kültürünü kırmaktır. Behlül, sadece gerçeği söyleme yetkisine sahip bir

figürdür. Modern iş dünyasında bu rol, risk yönetim uzmanına, etkili bir yönetim kurulu üyesine veya dışarıdan gelen bağımsız bir danışmana aittir. Görevi, Harun Reşit'in kibir ve güç zehirlenmesi riskini azaltmaktır.

Teknik Ders: Bir CEO ne kadar başarılı olursa olsun, organizasyonun sağlığı için "farklı görüşlere" ve "hakiki eleştiriye" alan açması gerekir. Eleştiri kanallarının kapatıldığı yerde, büyük hataların yapılması kaçınılmazdır.

2. Zenginlik vs. Sadelik (Kâr Maksimizasyonu vs. Sürdürülebilir Değer)

• *Harun Reşit (Zenginlik):* Bağdat, onun döneminde dünyanın en zengin ve en gösterişli şehriydi. Bu, kâr maksimizasyonu, hisse değeri artışı ve görünür başarıyı temsil eder. Bir patronun nihai hedefi, organizasyonunu ekonomik ve kültürel zirveye taşımaktır.

• *Behlül Dane (Sadelik):* Behlül'ün basit ve gösterişsiz yaşamı, "tasarruf" ve "ihtiyat" değerlerini temsil eder. Modern bağlamda bu, sadece kâr değil, aynı zamanda sürdürülebilirliğe ve sosyal etkiye (CSR) odaklanmak anlamına gelir. Gereksiz israf ve lüks, uzun vadede organizasyonun temelini sarsar.

Teknik Ders: Bir lider, Harun Reşit'in zenginliğini yönetirken, Behlül Dane'nin sadeliği felsefesini benimsemelidir. Yani, kaynakları çoğaltmalı, ancak kararları verirken ihtiyaç ve gerçek değer temelinde hareket etmelidir.

Manevi Değerlendirme ve Modern Liderliğe Aktarımı

Harun Reşit ve Behlül Dane'nin hayat hikayeleri, modern liderlik ve yönetim için derin manevi ve etik dersler içerir.

1. Gücün Geçiciliği (Fani Liderlik)

• Manevi Ders: Behlül'ün Harun Reşit'e verdiği en önemli mesaj, dünyevi gücün geçici olduğudur. Bir CEO ne kadar büyük bir şirketi yönetirse yönetsin, makamı ve serveti eninde sonunda sona erecektir.

• Modern Liderliğe Aktarım: Başarılı bir lider, kararlarını bencil (ego temelli) veya kısa vadeli (çeyrek dönemlik kâr) hedeflere göre değil, uzun vadeli miras (legacy) ve topluma bırakılacak değer temelinde vermelidir. Liderlik, bir unvan değil, bir emanettir.

2. Adalet ve Halkla Bağ (Etik Pusula)

• *Manevi Ders*: Harun Reşit, halkının durumunu gizlice öğrenmek için sık sık Bağdat sokaklarında dolaşırdı (Behlül Dane ile olan karşılaşmalarının çoğu bu şekilde gerçekleşir). Bu, halkla olan bağın kopmaması gerektiğini gösterir.

• *Modern Liderliğe Aktarım:* Liderler, veri panolarına (dashboards) ve resmi raporlara güvenmek yerine, gerçek müşterilerin ve çalışanların sesini

doğrudan dinlemelidir (Management by Walking Around – Gezerek Yönetim). Sosyal sorumluluk (CSR) sadece bir pazarlama aracı değil, manevi bir yükümlülük olarak görülmelidir.

3. Bilgelik ve Delilik Arasındaki İncelik (Derin Düşünme)

• *Manevi Ders:* Behlül Dane, görünüşte deli (dane) olabilir, ama aslında bilgedir (dânâ). O, dünyanın değer yargılarına uymayı reddederek en büyük bilgelik seviyesine ulaşır.

• *Modern Liderliğe Aktarım:* Liderler, alışılmışın dışına çıkmaktan, ezberlenmiş yönetim kalıplarını kırmaktan korkmamalıdır. İnovasyon ve yaratıcı çözümler, genellikle "normal" kabul edilen düşünce biçimlerinin dışına çıkmayı gerektirir. Harun Reşit'in Behlül'e tahammül etmesi, alışılmadık kaynaklardan gelen bilgeliğe değer verme yeteneğini temsil eder.

Bu iki figür, bir liderin kendi içindeki "Harun Reşit" (hırs, güç, başarı) ile "Behlül Dane" (vicdan, sadelik, hakikat) arasındaki dengeyi kurmak zorunda olduğunu gösterir.

OSMAN GAZİ- ŞEYH EDEBALİ

Konuya Şeyh Edebali'yi tanımakla başlamak isabetli olacaktır. Edebali 1206 yılında Merv'de doğdu. Selçukluların Şeyh'ül İslam'ı Şeyh Sadrettin Konevi ve Mevlâna Celaleddin'i Rumi'nin çağdaşıdır. Künyesi İmadüddin Mustafa b. İbrahim b. İnac el-Kırşehri'dir. Edebali ilk tahsilini Karaman'da yaptı. Hanefi hukukçusu Necmeddin ez-Zahidi'nin öğrencisi oldu. Daha sonra Dımaşk'a (Şam)giderek Sadreddin Süleyman b. Ebül-iz ve Cemalettin el-Hasiri gibi dönemin tanınmış alimlerinden dini ilim tahsil etti. Şam'dan ülkesine dönünce tasavvufa yöneldi. Eskişehir yakınlarında bulunan İtburnu Köyü'nde bir zaviye kurarak halkı irşada başladı. Aşık paşazade zaviyesinin hiç boş kalmadığını, Edebali'nin gelip geçen fukaranın her türlü ihtiyacını gidermeye çalıştığını, hatta bu maksatla koyun sürüsü bulundurduğunu kaydederler. Söğüt ve Domaniç yaylaları, Selçuklu Devleti tarafından aşiretine yaylak ve kışlak olarak verilen Osman Gazi sık sık Edebali'nin zaviyesinde misafir olarak kalırdı. Orta Asya'dan getirdikleri birtakım özelliklerden dolayı alim ve sûfilere karşı son derece hürmeti olan Osman Gazi, mübarek günlerde Edebali'nin zaviyesine giderek dini ve idari konularda, onun görüşlerini alırdı. Misafir olarak kaldığı bir gecede gördüğü rüya şöyle idi. Şey Edebali'nin koynundan çıkan bir ay geldi kendi koynuna girdi. Göğsünden bir ağaç bitti. Öylesine büyük bir ağaç oldu ki dalları gökleri, kökleri tüm dünyaya sardı. Gölgesi bütün yeryüzünü tuttu. İnsanlar o ağacın gölgesinde toplandılar. Ulu dağlara ve dağların eteğinden çıkan coşkun sulara hep o ağaç gölge etti. Osman Bey rüyasını Şeyh Edebali'ye anlatır. Edebali rüyayı şöyle yorumlar: "Oğul Osman, Hak Teala sana ve soyuna hükümranlık verdi mübarek olsun, kızım Malhun Hatun senin helâlin olsun."der. Edebali'nin bu yorumu üzerine Osman Gazi Malhun Hatun (Rabia Bala Hatun)ile evlenir. Şeyh Edebali ahi teşkilatının reisi idi. Ahi Şeyhliğinin Edebali'den sonra kime geçtiği bilinmemektedir; ancak daha

sonra I. Murat'a intikal etmiştir. Bilecik'in Osmanlılar tarafından fethedilmesinden sonra zaviyesini buraya taşıyan Edebali, aynı şekilde dini hizmetlerine devam etmiştir. Osman Gazi'nin vefatından sonra kızı ve torunu Alâaddin Bey ile Bilecik'te Edebali'ye Kozağaç (Şimdiki Karaağaç) köyünün öşür ve hasılatı verilmiş, kızı Rabia Hatun da kendilerine verilen bu köyü tekkeye vakfetmiştir. Şeyh Edebali uzun bir hayat sürdükten sonra 726 (1326)yılında Bilecik'te vefat etti. Zaviyesinin mescid olarak kullanılan odasına defnedildi. Edebali, mutasavvıf olmasının yanında ilk Osmanlı kadısı ve müftüsüdür. Dönemin birçok fakihi ile görüşmüş ve onlardan ders almış, çok sayıda talebe yetiştirmiştir. Önde gelen öğrencilerinden aynı zamanda damadı Dursun Fakih, Edebali'den sonra Osmanlı Devleti'nin ikinci müftüsü ve kadısı olmuştur. Mevlidi Şerif'in yazarı Süleyman Çelebi, Mahmut Paşa yönüyle ikinci kuşaktan Şeyh Edebali'nin torunudur. Bilecik Edebali zaviyesine kendisiyle birlikte hanımı, kızı, zamanın büyüklerinden Molla Hattab-ı Karahisar, Şeyh Muhlis Baba ve isimleri bilinmeyen bazı yakınları defnedilmiştir. Bu tanıtımdan sonra Edebali'nin Osman Bey'e yaptığı nasihat nedir, neden önemlidir bir bakalım. Çünkü analizimizi buna göre şekillendireceğiz. Osman Bey'i açıklamaya gerek yoktur. Aşağıdaki öğüt ve analiz Osman Gaziyi tanımaya yeterlidir.

Şeyh Edebali'nin Osman Bey'e Nasihati

Ey Oğul!

Beysin! Bundan sonra öfke bize; uysallık sana...
Güceniklik bize; gönül almak sana..
Suçlamak bize; katlanmak sana..
Acizlik bize, yanılgı bize; hoş görmek sana..
Geçimsizlikler, çatışmalar, uyumsuzluklar, anlaşmazlıklar bize; adalet sana..
Kötü göz, şom ağız, haksız yorum bize; bağışlama sana...
Bundan sonra bölmek bize; bütünlemek sana..
Üşengeçlik bize; uyarmak, gayretlendirmek, şekillendirmek sana..

Ey Oğul!

Yükün ağır, işin çetin, gücün kıla bağlı, Allah Teala yardımcın olsun.
Beyliğini mübarek kılsın.
Hak yoluna yararlı etsin.
Işığını parıldatsın.
Uzaklara iletsin.
Sana yükünü taşıyacak güç, ayağını sürçtürmeyecek akıl ve kalp versin.
Sen ve arkadaşlarınız kılıçla, bizim gibi dervişler de
düşünce, fikir ve dualarla bize va'dedilenin önünü açmalıyız.
Tıkanıklığı temizlemeliyiz.

Oğul!

Güçlü, kuvvetli, akıllı ve kelamlısın.
Ama bunları nerede ve nasıl kullanacağını bilmezsen sabah rüzgarlarında

savrulur gidersin..
Öfken ve nefsin bir olup aklını mağlup eder.
Bunun için daima sabırlı, sebatkar ve iradene sahip olasın!..
Sabır çok önemlidir.
Bir bey sabretmesini bilmelidir.
Vaktinden önce çiçek açmaz.
Ham armut yenmez; yense bile bağrında kalır.
Bilgisiz kılıç da tıpkı ham armut gibidir.
Milletin, kendi irfanın içinde yaşasın.
Ona sırt çevirme.
Her zaman duy varlığını.
Toplumu yöneten de, diri tutan da bu irfandır.
İnsanlar vardır, şafak vaktinde doğar, akşam ezanında ölürler.
Dünya, senin gözlerinin gördüğü gibi büyük değildir.
Bütün fethedilmemiş gizlilikler, bilinmeyenler,
ancak senin fazilet ve adaletinle gün ışığına çıkacaktır.
Ananı ve atanı say!
Bil ki bereket, büyüklerle beraberdir.
Bu dünyada inancını kaybedersen, yeşilken çorak olur, çöllere dönersin.
Açık sözlü ol!
Her sözü üstüne alma!
Gördün, söyleme; bildin deme!
Sevildiğin yere sık gidip gelme; muhabbet ve itibarın zedelenir…
Şu üç kişiye;
yani cahiller arasındaki alime,
zengin iken fakir düşene
ve hatırlı iken, itibarını kaybedene acı!
Unutma ki, yüksekte yer tutanlar, aşağıdakiler kadar emniyette değildir.

Haklı olduğun mücadeleden korkma!
Bilesin ki atın iyisine doru, yiğidin iyisine deli derler.
En büyük zafer nefsini tanımaktır.
Düşman, insanın kendisidir.
Dost ise, nefsi tanıyanın kendisidir.
Ülke, idare edenin, oğulları ve kardeşleriyle bölüştüğü ortak malı değildir.
Ülke sadece idare edene aittir.
Ölünce, yerine kim geçerse, ülkenin idaresi onun olur.
Vaktiyle yanılan atalarımız,
sağlıklarında devletlerini oğulları ve kardeşleri arasında bölüştüler.
Bunun içindir ki, yaşayamadılar..
İnsan bir kere oturdu mu, yerinden kolay kolay kalkmaz.
Kişi kıpırdamayınca uyuşur.
Uyuşunca laflamaya başlar.
Laf dedikoduya dönüşür.
Dedikodu başlayınca da gayri iflah etmez.
Dost, düşman olur; düşman, canavar kesilir!..
Kişinin gücü, günün birinde tükenir, ama bilgi yaşar.
Bilginin ışığı, kapalı gözlerden bile içeri sızar, aydınlığa kavuşturur.
Hayvan ölür, semeri kalır; insan ölür eseri kalır.

Gidenin değil, bırakmayanın ardından ağlamalı…
Bırakanın da bıraktığı yerden devam etmeli.
Savaşı sevmem.
Kan akıtmaktan hoşlanmam.
Yine de, bilirim ki, kılıç kalkıp inmelidir.
Fakat bu kalkıp-iniş yaşatmak için olmalıdır.
Hele kişinin kişiye kılıç indirmesi bir cinayettir.
Bey memleketten öte değildir.
Bir savaş, yalnızca bey için yapılmaz.
Durmaya, dinlenmeye hakkımız yok.
Çünkü, zaman yok, süre az!..
Yalnızlık korkanadır.
Toprağın ekim zamanını bilen çiftçi, başkasına danışmaz.
Yalnız başına kalsa da! Yeter ki, toprağın tavda olduğunu bilebilsin.
Sevgi davanın esası olmalıdır.
Sevmek ise, sessizliktedir.
Bağırarak sevilmez.
Görünerek de sevilmez!..
Geçmişini bilmeyen, geleceğini de bilemez.
Osman! Geçmişini iyi bil ki, geleceğe sağlam basasın.

Nereden geldiğini unutma ki, nereye gideceğini unutmayasın…Şeyh Edebali

Osman Gazi ve Şeyh Edebali ikilisi, sadece bir devletin kuruluş hikayesi değil, aynı zamanda vizyonun (Osman Gazi) ve değer temellerinin (Şeyh Edebali) nasıl kusursuz bir yönetim organizasyonu (Devlet) oluşturabileceğine dair bir şaheserdir.

Bu ikiliyi, modern iş dünyası kavramlarıyla ilişkilendirerek, bir Kurucu CEO (Osman Gazi) ve Kurumsal Yönetim ve Etik Kurulu Başkanı (Şeyh Edebali) dinamikleri üzerinden analiz edelim.

Osman Gazi ve Şeyh Edebali: Yönetim ve Değerlerin Kurucu İkilisi

Bu ilişki, başarılı bir organizasyonun güçlü bir icra yeteneği (yönetim) ile derin bir ahlaki pusula (rehberlik) arasında kurduğu mükemmel dengeyi temsil eder.

A. İktisadi (Kurumsal) Analiz: Kuruluş ve Kurumsallaşma

Bu bağlamda Osman Gazi, şirketi sıfırdan kuran, pazarda yer edinen ve operasyonları yürüten bir Girişimci Kurucu CEO'dur. Şeyh Edebali ise, şirketin temel değerlerini, misyonunu ve uzun vadeli sürdürülebilirlik ilkelerini belirleyen Kurumsal Yönetim Kurulu'dur.

Figür / Rol	**Yönetim Statüsü**	**İktisadi Fonksiyon / Etki**
Osman Gazi (Kurucu CEO)	İcra Yetkisi, Askeri Lider, Risk Alan.	Pazar Payı Kazanımı ve Büyüme (Market Share & Growth): Yeni topraklar fethederek organizasyonun

Figür / Rol	Yönetim Statüsü	İktisadi Fonksiyon / Etki
		coğrafi ve ekonomik hacmini büyütme. Operasyonel Mükemmeliyeti sağlama.
Şeyh Edebali (Yönetim Kurulu Bşk.)	Etik Otorite, Hukuk ve Ahlak Kurucusu.	Kurumsal Yönetim ve Değerler (Governance & Values): Kuruluşun misyonunu (nizam-ı âlem) belirleme. Liderin karakterini (Osman Gazi) mentorluk ile inşa etme.
Dinamik (İş İlişkisi)	Stratejik Uyum ve Evlilik (Strategic Alignment & Merger)	Liderlik yeteneği (Osman) ile manevi rehberliği (Edebali) kalıcı bir bağla birleştirme. Bu evlilik, organizasyonun vizyonunu ve değerlerini nesiller boyu kalıcı kılmıştır.

İktisadi Ders: Başarılı bir kuruluş, sadece güçlü bir büyüme motoruna (Osman Gazi'nin askeri gücü) sahip olmakla kalmaz, aynı zamanda bu büyümeyi yönlendirecek sağlam bir etik ve hukuksal çerçeveye (Şeyh Edebali'nin rehberliği) dayanmalıdır. Güç, rehberlik olmadan yıkıma yol açar.

B. Manevi (Liderlik) Analizi: Vizyoner Liderin İnşası

Şeyh Edebali'nin Osman Gazi üzerindeki en büyük manevi etkisi, meşhur rüyası ve nasihati üzerinden, liderin sadece toprak değil, öncelikle kendi nefsini fethetmesi gerektiğini öğretmesidir.

1. Vizyonun Meşruiyeti (Manevi Onay)

Osman Gazi'nin gördüğü ve Şeyh Edebali tarafından yorumlanan rüya, sadece kişisel bir vizyon değil, aynı zamanda kurulacak devletin ilahi meşruiyetini ve misyonunu (mission statement) belirler.

- Manevi Yorum: Rüya, Osman Gazi'ye "Sen, benden önce değil, benimle birlikte var olacaksın" der. Bu, manevi otoritenin, dünyevi otoritenin önüne geçmesidir.
- Liderliğe Aktarım: Bir CEO, kendi vizyonunun kişisel hırslardan değil, toplumsal fayda ve adalet gibi daha yüksek bir amaca (purpose) hizmet ettiğine dair hem kendisini hem de ekibini ikna etmelidir. Liderlik, yüksek bir onaydan (manevi/etik) doğmalıdır.

2. Edebali'nin Nasihati: Yöneticiye Etik Rehberlik

Şeyh Edebali'nin nasihati, modern bir etik liderlik manifestosu niteliğindedir. Bu nasihat, Osman Gazi'nin karakterinin ve yönetim felsefesinin temel taşıdır:

"Beğsin, bundan sonra öfke bize, uysallık sana. Güceniklik bize, gönül almak sana. Suçlamak bize, katlanmak sana. Yanlış yola sapmak bize, doğru yola çekmek sana. Açgözlülük, hırs, doymak bilmezlik sana yakışmaz..."

- Manevi Ders: Liderin gücü arttıkça, nefsinin (açgözlülük, öfke) tuzağına düşme riski de artar. Gerçek manevi liderlik, şahsına ait duyguları (öfke, hırs) bir kenara bırakıp, halkın refahına ve adalete odaklanmaktır.
- Liderliğe Aktarım: Duygusal Zekâ ve Etik Sınırlar (EQ & Ethical Boundaries): Bu nasihat, bir CEO'nun kendi duygusal zekasını sürekli kontrol etmesi ve gücünü hizmet (uysallık, gönül alma) için kullanması gerektiğini belirtir. Şeyh Edebali, "kurumsal ahlak kodunu" (Code of Ethics) liderin bizzat kendisine uygular.

Sonuç: Kurucu CEO ve Etik Mentor Modeli

Osman Gazi ve Şeyh Edebali ikilisi, modern bir organizasyonun en sağlam temelini temsil eder:

- Osman Gazi (Güç ve İcra): Organizasyonun hayatta kalmasını ve stratejik büyümesini sağlayan zorunlu bir güçtür.
- Şeyh Edebali (Değerler ve Rehberlik): Bu gücün adaletli ve kalıcı olmasını sağlayan manevi ve etik pusuladır.

Bu model, her başarılı girişimin bir "yürütme motoruna" (CEO) ve bu motorun rotasını belirleyen, genellikle geri planda kalan "manevi/etik rehberlik sistemine" (Yönetim Kurulu) ihtiyacı olduğunu gösterir.

Şeyh Edebali'nin Osman Gazi'ye verdiği nasihat, sadece bir *öğütler mecmuası* değil, kurulacak olan devletin (organizasyonun) tüm idari yapısını ve ahlaki pusulasını belirleyen Kurumsal Yönetim ve Etik Beyannamesi'nin ta kendisidir.

Bu nasihati, günümüzün Kurumsal Ahlak Kodu (Code of Ethics) veya Liderlik Şartı (Leadership Charter) olarak maddeler halinde inceleyelim.

Şeyh Edebali'nin Nasihati: Modern Liderlik ve Etik Kodu

Şeyh Edebali'nin nasihati, Liderin (Patron/CEO) kendi kişisel zaaflarını yenebilmesi ve gücünü organizasyonun yararına kullanabilmesi için çizilmiş kesin bir sınırdır.

Nasihatin Orijinal Hükmü	**Modern Kurumsal Etik İlkesi**	**Liderlik Sorumluluğu (CEO'nun Görevi)**
"Öfke bize, uysallık sana."	Duygusal Zekâ ve Öz Kontrol (Emotional Intelligence)	Organizasyonun kararlarını kişisel duygularına (öfke, hırs, gurur) göre değil, mantık ve sükûnet ile alma yükümlülüğü. Liderlikte soğukkanlılığı (uysallığı) esas alma.
"Güceniklik bize, gönül almak sana."	Paydaş İlişkileri Yönetimi (Stakeholder Management)	Hata yapıldığında veya paydaşlar (halk, müşteri, çalışan) mağdur olduğunda, suçu başkasına atmadan sorumluluk alma ve

Nasihatin Orijinal Hükmü	Modern Kurumsal Etik İlkesi	Liderlik Sorumluluğu (CEO'nun Görevi)
		empati göstererek güveni yeniden tesis etme.
"Suçlamak bize, katlanmak sana."	Hesap Verebilirlik ve Dayanıklılık (Accountability & Resilience)	Kritik anlarda, başarısızlık durumlarında dahi sistemin yükünü tek başına taşıma yeteneği. Kolay olanı (suçlama) başkasına bırakıp, zor olanı (katlanma) üstlenme.
"Yanlış yola sapmak bize, doğru yola çekmek sana."	Etik Bütünlük ve Stratejik Rehberlik (Integrity & Strategic Guidance)	Organizasyonun misyonundan sapmasını önleme ve daima ahlaki ve hukuki açıdan en doğru yolu gösterme. Liderin en temel görevi doğru pusulayı tutmaktır.
"Açgözlülük, hırs, doymak bilmezlik sana yakışmaz."	Sürdürülebilirlik ve Anti-Korrupsiyon (Sustainability & Anti-Corruption)	Kişisel zenginleşmeyi (hırs) bir amaç değil, toplumsal refahın bir aracı olarak görme. Kurumsal kaynakları kişisel çıkarlar için kullanmama (Ethical Finance).
"Vakti gelince gitmesini bil."	Başarı Planlaması ve Alçakgönüllülük (Succession Planning & Humility)	Güce yapışıp kalmama. Organizasyonun iyiliği için görevi zamanında ve gönüllü olarak devretme bilinci. Liderin organizasyondan daha büyük olmadığı felsefesi.
"İnsanı yaşat ki, devlet yaşasın."	İnsan Odaklı Misyon (Human-Centric Mission)	Organizasyonun nihai amacının kâr maksimizasyonu değil, insan refahı ve mutluluğu olduğunu beyan etme. Tüm kararların merkezine toplumsal faydayı koyma.

Kurumsal Ahlak Kodunun Maddeleri: Liderin Sorumluluk Beyanı

Şeyh Edebali'nin nasihati, modern bir "Liderlik Yemini" olarak aşağıdaki gibi formüle edilebilir:

1. Liderin Öz Kontrol İlkesi (EQ – Emotional Quotient)

- Kişisel Duygulardan Arınma: Kurumsal kararların alınmasında, öfke, gurur ve kişisel kin gibi duygusal tepkiler tamamen devre dışı bırakılacaktır. Lider, daima sükûneti ve akılcılığı esas alacaktır.

2. Paydaş Odaklılık İlkesi (Gönül Alma)

- Empati ve Tazminat: Organizasyonun eylemleri sonucunda halkın, müşterilerin veya çalışanların yaşadığı mağduriyet ve güceniklik durumlarında, sorumluluk hızla üstlenilecek ve öncelik zararın telafisine (gönül almaya) verilecektir.
- Suçsuzluk Kültürü: Hata yapıldığında odaklanılması gereken, suçluyu bulmak değil, sistemi düzeltmek ve duruma katlanarak çözümü sağlamaktır.

3. Etik ve Hukuki Bütünlük İlkesi (Integrity)

- Pusula Görevi: Lider (CEO), organizasyonun tüm büyüme ve stratejik kararlarında, hukuki ve etik sınırlardan taviz verilmemesini sağlayacak yegâne pusula olacaktır.
- Hırsın Sınırlandırılması: Açgözlülük, hırs ve doymak bilmezlik gibi değerler, liderin kişisel karakterine aykırı kabul edilecek; organizasyonun varlığı, adil paylaşıma dayandırılacaktır.

4. Sürdürülebilirlik ve Devir İlkesi (Succession & Legacy)

- Görev Süresi Bilinci: Liderlik makamının bir emanet olduğu kabul edilecek ve kişisel ikbal kaygısı olmadan, organizasyonun geleceği için en doğru zamanda görev devri (Succession) planlanacaktır.
- Nihai Amaç: Tüm kurumsal eylemler, insanı yaşatma (hizmet, refah, adalet) amacına hizmet edecektir. Devletin (organizasyonun) varlığı, bu insan odaklı misyonun bir aracıdır.

Bu analiz, Şeyh Edebali'nin nasihatini, gücün getirdiği yozlaşmaya karşı lideri zırhlayan, zamanlar üstü bir "Kurucu Manifestosu" olarak konumlandırmaktadır. Bu ilkeler, Osmanlı Devleti'nin yüzyıllar süren yönetim başarısının temelini atmıştır.

Osman Gazi ve Şeyh Edebali: "Emanet ve Adalet" Hikayesi

Bu hikâye, Osmanlı Devleti'nin temel yönetim felsefesini (Adalet ve Hukukun Üstünlüğü) simgeler.

Hikâye: Kırık Kılıç ve Kadılık Makamı

Osman Bey, henüz küçük bir beylik kurucusuyken bile adalete olan bağlılığıyla bilinirdi. Bir gün, bir kadılık tayini için Şeyh Edebali'nin dergâhına gelir. Kadı, adaleti temsil eden en yüksek makamdır.

Osman Bey, Şeyh Edebali'den bir kadı önerisi ister. Şeyh Edebali, öğrencisi Dursun Fakih'i işaret eder.

Osman Gazi: "Dursun Fakih, adil bir alimdir, doğrudur. Ama benim isteğim, kılıcımın ulaştığı her yerde Adaleti Kılıçtan Keskin kılacak bir kadı."

Şeyh Edebali: "Oğul, kadılık makamı, senin kılıcının gölgesinde değil, Hukukun Gölgesinde durmalıdır. Kadı'nın kılıcı, haktır. Senin kılıcın ise, o hakkı koruyan perdedir."

Bir süre sonra Osman Gazi, bir anlaşmazlıkta hüküm vermek üzere kadının huzuruna çıkar. Kadı, Osman Bey'in aleyhine, fakir bir köylünün lehine hükmeder. Osman Bey'in yanındakiler şaşırır ve itiraz etmeye kalkar.

Osman Bey, yerinden kalkar, kadıyı tebrik eder ve şöyle der: "Bu devletin gücü, benim kılıcımdan değil, bu kadının hükmünden gelmektedir."

Yönetim Dersi:

- Liderliğin Sınırı: Osman Gazi (CEO/Patron), kendi gücünün (Kılıç) bile, hukukun ve adaletin (Kadı Makamı) altında olduğunu kabul etmiştir.
- Kurumsal Yönetim: Şeyh Edebali'nin nasihati, Adaletin İcra Organından (yönetim) Bağımsız Olması gerektiği kuralını, devletin en kuruluş aşamasında yerleştirmiştir. Bu, modern bir şirkette yönetim kurulu kararlarının şeffaflık ve hukukilik esasına dayanması gerektiği anlamına gelir.

FATİH SULTAN MEHMED- AKŞEMSETTİN

Fatih ve Akşemsettin ikilisini anlamak için Akşemsettin hakkında kısa bir bilgi vermek yerinde olur. Fatih ise Osmanlı Devleti'nin en ihtişamlı döneminin kurucusu, çağ açıp çağ kapatan, o zaman için klasik savaş yöntemlerinin devrin en modern sistemlerine çeviren muhteşem akıl ve tedbirdir.

Akşemsettin; Fâtih'in hocası, mutasavvıf, âlim-tabip ve şair. Asıl adı Şemseddin Muhammed b. Hamza'dır. Ancak Akşemsettin veya kısaca Akşeyh adıyla şöhret bulmuştur. 792 (1390) yılında Şam'da doğdu. Avârifü'l-maârif sahibi Şeyh Şehâbeddin Sühreverdî'nin (ö. 632/1234) torunlarından Şeyh Hamza'nın oğludur. Baba tarafından nesebi Hz. Ebûbekir'e kadar uzanmaktadır. Yedi yaşlarında babasıyla birlikte Anadolu'ya gelerek o zaman Amasya'ya bağlı olan Kavak ilçesine yerleştiler. (799/1396-97) Kur'an'ı ezberleyip kuvvetli bir dinî tahsil gördükten sonra Osmancık Medresesi'ne müderris oldu. Yine bu arada iyi bir tıp tahsili yaptığı da anlaşılmaktadır. Hayatı hakkında en geniş ve doğru bilgilerin yer aldığı Enîsî'nin Menâkıbnâme'sine göre "ilm-i bâtın lezzeti dimağından gitmediği için", tahminen yirmi beş yaşlarında iken kendisine bir mürşid aramak üzere Fars ve Mâverâünnehir'e doğru yola çıktı; ancak arzusunu gerçekleştiremeden geri döndü. Bazı tavsiyeler üzerine Hacı Bayrâm-ı Velî'ye intisap etmeyi düşündüyse de vazgeçti ve şöhreti Anadolu'ya kadar yayılmış bulunan Zeynüddin el-Hâfî'ye intisap için Halep'e gitti. Fakat bir gece rüyasında, boynuna takılı bir zincirin Hacı Bayram'ın elinde olduğunu görünce Ankara'ya döndü. Akşemsettin hakkında bugüne kadar en geniş araştırmayı yapmış bulunan A. İhsan Yurd, Akşemseddin'in Defu metâin adlı eserinde Zeynüddin el-Hâfî'ye açıkça târizde bulunduğuna dikkati çekerek tenkit ettiği bir kimseye intisap etmeyi düşünmesinin mümkün olamayacağını belirtmekte ve onun doğrudan doğruya Hacı Bayram'a bağlandığını kaydetmektedir. İntisap tarihi belli olmayan Akşemsettin sıkı bir riyâzet ve mücahededen sonra kendisini takdir eden şeyhinden kısa zamanda hilâfet aldı. Akşemsettin'in içinde çileye girdiği hücre bugün de Ankara Hacıbayram Camiî bodrumunda mevcuttur ve şeyhin adıyla anılmaktadır. (bk. Ayverdi, IV, s. 893-894) Daha sonra şeyhinin yanından ayrılarak Beypazarı'na gitti, burada bir mescid ve değirmen inşa ettirdi. Fakat halkın büyük rağbet gösterip etrafına toplanması üzerine günümüzde Çorum'a bağlı olan İskilip kazasında Kösedağı civarındaki Evlek köyüne çekildi. Bir süre sonra buradan da ayrılarak Göynük'e yerleşti ve orada da yine bir mescidle değirmen yaptırdı. Bir yandan çocuklarının, diğer yandan da dervişlerinin tâlim ve terbiyeleriyle meşgul oldu; bu arada hacca

gitti. Şeyhi Hacı Bayrâm-ı Velî'nin vefatından sonra onun yerine irşad makamına geçti. (833/1429-30) Akşemsettin, Şeyhi Hacı Bayram'ın, Sultan II. Murat ile münasebetlerinde hemen daima yanında olduğundan oğlu II. Mehmed ile de tanışmış ve tahta çıktıktan sonra da onunla görüşmeye devam etmişti. Tarihi kesin olarak bilinmemekle beraber İstanbul'un fethinden önce iki defa Fâtih'in yanına Edirne'ye giden Akşemsettin, ilkinde II. Murad'ın kazaskeri Çandarlıoğlu Süleyman Çelebi'yi, öbür defasında da Fâtih'in kızlarından birini tedavi ederek iyileştirmiş, Fâtih'in kızı da kendisine Beypazarı'ndaki pirinç mezraalarını vermişti. Fâtih 1453 yılı baharında İstanbul'u muhasara etmek üzere ordusuyla Edirne'den yola çıkınca Akşemsettin, Akbıyık Sultan ve devrin diğer tanınmış şeyhleri de yüzlerce müridleriyle ona katıldılar. Akşemsettin kuşatmanın en sıkıntılı anlarında gerek padişahın gerekse ordunun mânevî gücünün yükseltilmesine yardımcı oldu.

AKŞEMSETTİN HAZRETLERİNİN ESERLERİ

- Risaletü'n-Nûriye
- Hall-i Müşkilât
- Makamât-ı Evliyâ
- Kitabü't Tıb
- Maddetü'l-Hayat

Bu girişten sonra neden kitabımıza konu ediyoruz sorusu daha iyi anlaşılacaktır. Osmanlı tarihinde pek çok misal var elbette ama en çarpıcı olanları çalışmamıza dahil etmek maksadın hasıl olması daha isabetli görünmektedir.

Fatih Sultan Mehmed ve Akşemseddin ikilisi, modern yönetimde İcraatçı Vizyoner (Fatih) ile Bilimsel ve Manevi Rehber (Akşemseddin) arasındaki kritik ilişkiyi, özellikle büyük bir projenin (İstanbul'un Fethi) yönetimi bağlamında analiz etmek için idealdir.

Bu analizi, tıpkı önceki ikililerde olduğu gibi, iktisadi (proje yönetimi ve inovasyon) ve manevi (lider motivasyonu ve bilimsel doğruluk) açılardan inceleyelim.

Fatih ve Akşemseddin: Vizyon ve Bilimsel Yönetim

Bu ilişki, riskli ve büyük ölçekli bir projenin (Mega Proje Yönetimi) başarıya ulaşması için gereken üstün teknoloji (toplar), stratejik zekâ (Fatih) ve yüksek moral (Akşemseddin) dengesini temsil eder.

A. İktisadi (Proje Yönetimi) Analizi: Mega Proje ve İnovasyon

Fatih Sultan Mehmed, projeyi (İstanbul'un Fethi) bizzat yöneten Proje Direktörü iken; Akşemseddin, projenin bilimsel, moral ve psikolojik altyapısını sağlayan Baş Danışman/CTO (Chief Technical/Moral Officer) rolündedir.

Figür / Rol	Yönetim Statüsü	İktisadi Fonksiyon / Proje Desteği
Fatih (Proje Direktörü)	İcra Yetkisi, Karar Verici, Stratejist.	İnovasyon ve Kaynak Tahsisi: Şahi topları gibi yıkıcı teknolojilerin (disruptive technology) geliştirilmesine yatırım yapma ve tüm kaynakları (askeri, mali, insan) tek bir hedefe (Feth-i Mübin) odaklama.
Akşemseddin (Baş Danışman)	Manevi Otorite, Bilim İnsanı, Psikolog.	Moral Yönetimi ve Risk Azaltma (Risk Mitigation): Kuşatma sırasındaki şüphe ve moral bozukluğu anlarında, psikolojik desteği ve motivasyonu en üst düzeyde tutma. Bilimsel ve manevi meşruiyet sağlama.
Dinamik (Proje Ortaklığı)	Vizyon ve Güven Üzerine Kurulu Ortaklık	Fatih, Akşemseddin'e sadece bir din alimi olarak değil, aynı zamanda projenin ruhunu ve başarısını garanti eden bir bilim insanı/mentor olarak güvenmiştir.

Proje Yönetimi Dersi: Büyük bir projenin başarısı, yalnızca teknik yeterliliğe (Fatih'in topları ve stratejisi) değil, aynı zamanda ekibin inancını ve motivasyonunu sürdüren güçlü bir iç dayanağa (Akşemseddin'in rehberliği) bağlıdır. Akşemseddin, Fatih'e "Bu iş olacak" inancını aşılayan "Vizyon Güçlendiricisi" rolündedir.

B. Manevi (Liderlik) Analizi: Liderin Kendi İnşası

Akşemseddin'in Fatih üzerindeki etkisi, liderin kibir ve şüpheden arınması ve manevi amacını hatırlaması üzerine kuruludur.

1. Liderin Alçakgönüllülük Sınavı

Kuşatma sırasında yaşanan zorluklar ve uzayan süreç, Fatih'in kararlılığını test etmiş, hatta bir noktada moralinin bozulmasına yol açmıştır. Sadrazam Çandarlı Halil Paşa'nın olumsuz tavrını hatırlayalım. Savaşın baş aktörlerinden birisinin olumsuz tavrına karşı Akşemsettin'deki olumlu ve teşvik edici tutumu fethin gerçekleşmesinde son derece olumlu bir katkı yapmıştır. Analizimize devam edelim. Akşemseddin'in devreye girmesi, Fatih'e liderliğin nihai amacını hatırlatmıştır.

- Manevi Yorum: Akşemseddin, fetihten önceki kritik anlarda Fatih'i uyararak veya tebrik ederek, ona başarının Allah'tan (mutlak güçten) geldiğini, insanın sadece bir aracı olduğunu göstermiştir. Bu, liderin nefsini terbiye etmesi demektir.
- Liderliğe Aktarım: Ego Yönetimi (Ego Management): Bir CEO ne kadar güçlü olursa olsun, aşırı özgüven ve kibir, başarısızlığın önünü açar. Akşemseddin, Fatih'in gücünün zirvesinde bile alçakgönüllülüğünü koruması için bir "iç ses" görevi görmüştür.

2. Maddi ve Manevi Kılavuz (Bilim ve İnanç)

Akşemseddin'in en bilinen manevi hizmeti, Eyyub el-Ensari'nin kabrini bulmasıdır.

- Manevi Yorum: Bu olay, Fatih'in askeri gücüne (maddi) tarihi ve manevi bir meşruiyet (manevi) katmıştır. Fetih, sadece toprak kazanmak değil, kutsal bir mirasa sahip çıkmak haline gelmiştir.
- Liderliğe Aktarım: Anlam Yaratma (Meaning Making): Modern bir lider, ekibine sadece ne yapacaklarını (savaş) değil, neden yaptıklarını (kutsal amaç) da göstermelidir. Projenin/şirketin misyonuna derin bir anlam ve tarihsel kök katmak, ekip bağlılığını (loyalty) en üst seviyeye çıkarır.

Sonuç: İcraatçı Vizyon ve Etik Rehberlik

Fatih ve Akşemseddin ikilisi, modern liderlik için şu dersleri sunar:

- Fatih Modeli (İcraat): Büyük vizyon, radikal inovasyon (Şahi topu) ve amaca sarsılmaz odaklanma (azim) ile mümkündür.
- Akşemseddin Modeli (Rehberlik): En zorlu projelerde dahi, ekibin moralini yüksek tutacak, liderin egosunu yönetecek ve projenin amacına manevi derinlik katacak bir etik ve bilimsel mentöre sahip olmak şarttır.

Bu ikili, "Teknik Yeterlilik (Fatih) + Manevi Motivasyon (Akşemseddin) = Fetih (Organizasyonel Başarı)" formülünün mükemmel uygulamasını temsil eder.

Fatih Sultan Mehmed ve Akşemseddin: "Sükûtun Fetih Sırrı" Hikayesi

Bu hikâye, kriz anında liderin psikolojik yönetimi ve ekibe olan inancın nasıl korunacağını simgeler.

Hikâye: Liderin Çadırındaki Sükût

İstanbul kuşatması uzamış, Haliç'e indirilen gemilere rağmen surlar düşürülememişti. Askerde moral düşüklüğü başlamış, hatta bazı vezirler kuşatmayı kaldırma önerisi getirmişti. Fatih Sultan Mehmed, büyük bir kriz ve yalnızlık içindeydi.

Fatih, o gece gizlice Akşemseddin'in çadırına gider. Fatih, çadırın önünde duraksar. İçeriden herhangi bir konuşma, tartışma veya telaş sesi gelmemektedir. Fatih, aralık perdeden içeriyi süzer.

Akşemseddin, derin bir sükûnet içinde, tek başına namaz kılmakta ve ardından huşu içinde dua etmektedir. Çadırda ne bir lüks ne de bir telaş izi vardır.

Fatih, yanındaki Lala'ya döner ve şöyle fısıldar: "Lala, bu adamın (Akşemseddin) çadırındaki Sükûnet, bizim ordumuzun Gürültüsünden daha güçlüdür. Fethin sırrı, bizim kılıcımızda değil, onun duasındaki teslimiyette gizlidir."

O gece Fatih, Akşemseddin'i rahatsız etmeden geri döner ve ertesi gün taarruz emrini verir. Fatih, artık biliyordu ki, asıl zayıflık şüpheden kaynaklanmaktadır. Akşemseddin'in sükuneti, ona inancın gücünü yeniden hatırlatmıştır.

Yönetim Dersi:

- Kriz Yönetiminde Sükûnet: En büyük kriz anlarında (uzayan kuşatma), liderin görevi panik yaymak değil, mutlak bir inanç ve sükûnet yaymaktır.
- İçsel Dayanıklılık (Resilience): Akşemseddin (Manevi Mentor), Fatih'e dışsal kaosa rağmen iç huzuru koruma dersini vermiştir. Lider, kendi motivasyonunun kaynağını (dua, manevi amaç) hiçbir zaman kaybetmemelidir.
- Vizyonun Korunması: Fatih, Akşemseddin'in teslimiyetini görerek, vizyonunun doğruluğuna olan inancını pekiştirmiştir. Bu, modern bir CEO'nun, şüpheciler çoğaldığında bile projesinin kaçınılmaz başarısına inanmaya devam etmesi gerektiği anlamına gelir.

Yukarıda Osman Gazi ve Edebali kısmında anlatılan hikâye, Osmanlı'nın kuruluşundaki Adalet temelini, Fatih ve Akşemsettin bölümünde anlattığımız hikâye ise büyümesindeki İnanç ve Vizyon gücünü ölümsüzleştiren, yönetim felsefesinin özünü oluşturur.

SULTAN II. ABDULHAMİT- TAHSİN PAŞA

Tahsin Paşa kimdir?

Sultan II. Abdulhamit Han döneminin en önemli devlet adamlarından, Devletin ve Sultan'ın sırlarına fazlasıyla vakıf olan Tahsin Paşa'nın hayatına kısaca göz atalım. Batının Hasta adam olarak yaftaladığı Osmanlı nasıl oldu da 33 yıl ayakta kaldı. Sultan II. Abdulhamit Han'ın sırdaşı Tahsin Paşa, İstanbul doğumludur. Babası Mesut Efendidir. Genç yaşlarında Bâbıâli kalemlerinde çalıştı ve kendini burada geliştirdi. Önce Dâhiliye Mektupçu Kaleminde muavin oldu. Bu görevinden sonra baş muavinliğe getirildi. Buradan da 7 Temmuz 1888'de Bahriye Nezareti Mektupçuluğuna tayin edildi. Sadık ve çalışkan yapısından dolayı buradan Sultan Abdülhamid Han'ın talimatıyla 26 Kasım 1894 yılında Süreyya Paşa'nın vefat etmesiyle boşalan Mabeyn Başkatipliği'ne tayin edildi ve kendisine vezirlik rütbesi verildi. 2. Meşrutiyetin ilanına kadar bu görevini başarıyla devam ettiren Tahsin Paşa, 2. Meşrutiyetin ilanından sonra ittihatçılar tarafından Serasker Mehmet Rıza Paşa, Zeki Paşa, Ratıp Paşa ve Reşit Paşa ile birlikte Sakız Adası'na sürgün edildi. Sürgünden birkaç sene sonra affedilen Tahsin Paşa, bir süre devlet bünyesinde görev alamadı. Cumhuriyet ilan edildikten sonra Tekel Tütün Deposu'nda katiplik görevinde bulundu. Tahsin Paşa 1930 senesinde İstanbul'da vefat etmiştir. Mezarının Eyüp Sultan'da olduğuna dair bilgiler vardır.

II. Abdülhamit ve Tahsin Paşa, modern yönetimde Merkezi Kontrol (II. Abdülhamit- CEO) ile Operasyonel Mükemmeliyet ve Bilgi Akışı (Tahsin Paşa- Baş Operasyon Yöneticisi/Özel Kalem Müdürü) arasındaki karmaşık ilişkiyi ve bunun kriz yönetimindeki etkisini analiz etmek için mükemmel bir örnektir.

Bu ikiliyi, önceki analizlere benzer şekilde, iktisadi/organizasyonel (merkeziyetçilik ve bilgi yönetimi) ve manevi/liderlik (yalnızlık ve direnç) açılardan inceleyelim.

II. Abdülhamit ve Tahsin Paşa: Merkeziyetçi Yönetim ve Bilgi Akışı

Bu ilişki, risklerin yüksek olduğu (imparatorluğun dağılma dönemi) bir ortamda, liderin tüm bilgiyi tek elde toplama çabası ve bu çabanın operasyonel yansımalarını gösterir.

A. İktisadi/Organizasyonel Analiz: Bilgi Yönetimi ve Merkeziyetçilik

II. Abdülhamit, devleti Yıldız Sarayı'ndan bizzat yöneten, kararların büyük çoğunluğunu kendi inisiyatifinde tutan bir CEO/Baş Yürütme Kurulu Başkanı'dır. Tahsin Paşa ise, Saray ile dış dünya arasındaki tek filtre ve iletişim kanalıdır.

Figür / Rol	**Yönetim Statüsü**	**İktisadi/Organizasyonel Fonksiyon**
II. Abdülhamit (Merkezi CEO)	İcra Yetkisi, Stratejist, Karar Verici.	Risk Odaklı Liderlik: İmparatorluğun dağılma riskine karşı merkezi kontrolü en üst düzeye çıkarma. Telgraf hatları ve istihbarat ağı (Muhbirler) ile bilgi akışını optimize etme.
Tahsin Paşa (Baş Operasyon Yöneticisi/Kabine Şefi)	Güvenilir Yardımcı, Operasyon Yöneticisi.	Bilgi Filtresi ve Kapı Bekçisi: Saray'a giren çıkan tüm raporları, dilekçeleri ve personeli yönetme. Liderin zamanını ve enerjisini koruma. Operasyonel verimliliği sağlama.
Dinamik (İş İlişkisi)	Mutlak Güven ve Bağımlılık (Absolute Trust & Dependency)	II. Abdülhamit, güvenlik ve bilgi gizliliği nedeniyle Paşa'ya tam bağımlıydı. Tahsin Paşa'nın başarısı, *bilgiyi doğru zamanda, doğru formatta, doğru kişiye* (Sultan) ulaştırmasına bağlıydı.

Organizasyonel Ders: II. Abdülhamit'in yönetim sistemi, hız ve güvenlik sağlayan merkezi bir modeldi. Ancak, Tahsin Paşa gibi tek bir kişiye aşırı bağımlılık (Single Point of Failure - Tek Hata Noktası) riski taşıyordu. Tahsin Paşa, bilgi akışının tıkanmaması ve filtrelemenin dürüstçe yapılması gereken kritik bir köprüydü.

B. Manevi/Liderlik Analizi: Yalnızlık ve Güven Temelli Liderlik

Bu ikili arasındaki ilişki, çöküş dönemindeki bir imparatorluğun liderinin yaşadığı psikolojik yükü ve bu yükü paylaşan tek kişinin manevi sorumluluğunu yansıtır.

1. Liderin Yalnızlığı ve Güven Eksikliği

Abdülhamit'in yaşadığı sürekli suikast korkusu ve çevresindeki iç çatışmalar, onu güven konusunda aşırı seçici yapmıştı. Tahsin Paşa, Sultan'ın manevi dünyasında "güvenilir sırdaş" ve "sadık hizmetkâr" rollerini üstlenmişti.

- Manevi Yorum: Sultan'ın yaşadığı yalnızlık, tüm gücü elinde tutmanın manevi bedelidir. Tahsin Paşa'nın sadakati, Sultan'ın insanlığa olan inancını koruyan bir çıpa görevi görmüştür.
- Liderliğe Aktarım: Psikolojik Güven (Psychological Safety): Bir CEO, özellikle baskı altında olduğunda, kayıtsız şartsız güvenebileceği ve samimi duygularını paylaşabileceği bir Baş Operasyon Yöneticisine (COO) veya Özel Kalem Müdürüne ihtiyaç duyar. Bu kişi, liderin duygusal dengesini korumasına yardımcı olur.

2. Tahsin Paşa'nın Fedakârlığı (Özgecilik)

Tahsin Paşa'nın yaşamı, tamamen Sultan'ın hizmetine adanmıştı. Kendi kişisel hırslarını arka plana atarak, organizasyonun (Saray'ın) hizmetine odaklanmıştır.

- Manevi Yorum: Bu, "özgecilik (altruism)" ve "misyonun kişisel çıkardan üstün olması" ilkesinin en üst düzeyde uygulanmasıdır.
- Liderliğe Aktarım: Büyük organizasyonlarda, liderin çevresindeki ekibin, kendi kariyer hedeflerinden çok, organizasyonun hayatta kalmasına ve misyonuna odaklanması gerekir. Tahsin Paşa'nın sadakati, organizasyonun son nefesine kadar ayakta kalmasını sağlayan manevi bir enerjidir.

Sonuç: Bilgi Yönetimi ve Güven Krizi

II. Abdülhamit ve Tahsin Paşa ikilisi, modern liderlik ve yönetim için şu kritik dersleri sunar:

- II. Abdülhamit Modeli (Kontrol): Kriz döneminde merkeziyetçi ve bilgi odaklı yönetim hızlı karar almayı sağlar, ancak aşırı merkezileşme, lideri yalnızlığa ve organizasyonu yavaşlamaya mahkûm edebilir.
- Tahsin Paşa Modeli (Güven Köprüsü): Organizasyonun en kritik noktasında, bilgiyi dürüstçe ve sadakatle yöneten bir yardımcının varlığı, liderin akıl sağlığı ve operasyonel devamlılık için hayati öneme sahiptir. Güven, en büyük yönetim kaynağıdır.

II. Abdülhamit'in istihbarat ve bilgi yönetimi modelini, imparatorluğun dağılma riskine karşı geliştirilmiş bir Kurumsal Risk Yönetimi (Enterprise Risk Management- ERM) çerçevesi olarak inceleyelim.

II. Abdülhamit'in İstihbarat Modeli: Kurumsal Risk Yönetimi

II. Abdülhamit'in kurduğu geniş Muhbir (Hafiye) Sistemi ve telgraf hatları üzerinden bilgi akışını merkezileştirmesi, organizasyonun (Devletin) hayatta kalma risklerini en aza indirmeyi amaçlayan bir ERM stratejisidir.

1. Risk Tanımı ve Kategorizasyonu

Sultan, riskleri iki ana kategoriye ayırmıştır:

Risk Kategorisi	**Açıklama**	**Modern Karşılığı**
İçsel Riskler	Saray ve Ordu içindeki darbe girişimleri, isyanlar, yolsuzluk ve Sadrazamların/Paşaların aşırı güçlenmesi (Single Point of Failure).	Kurumsal Yönetim Riski (Governance Risk): İç kontrol eksiklikleri, dolandırıcılık ve kilit personel riskleri.
Dışsal Riskler	Büyük Güçlerin parçalama politikaları, dış borç baskısı ve Balkanlar'daki milliyetçi hareketler (Pazar Kaybı).	Jeopolitik Risk ve Pazar Riski (Geopolitical & Market Risk): Dış pazarlarda rekabet kaybı ve düzenleyici baskı.

2. Risk İzleme ve Bilgi Toplama Sistemi (Muhbirler)

Muhbir ağı, II. Abdülhamit'in "Erken Uyarı Sistemi" ve "Sürekli Denetim (Continuous Auditing)" mekanizmasıydı.

- Risk Tespiti (Detection): Muhbirler, sadece resmi raporlarda yer almayan, halkın nabzını, dedikoduları ve muhaliflerin hareketlerini toplardı. Bu, Sultan'a filtresiz, ham veriye erişim sağlıyordu.
- Merkezi Analiz (Central Analysis): Tüm bilgiler (jurnaller), Tahsin Paşa aracılığıyla doğrudan Sultan'ın masasına gelirdi. Bu, "Bilginin Tek Bir Çatıda Toplanması" (Data Centralization) ilkesini uygulamaktı. Sultan, farklı kaynaklardan gelen bilgileri çapraz kontrol ederek, olası manipülasyonları ve yalan haberleri (Fake News) ayıklamaya çalışırdı.

Risk Yönetimi Dersi: Kriz dönemlerinde, resmi iletişim kanallarına (Bakanlar, Valiler) tamamen güvenmek risklidir. Liderin, organizasyonun tabanından (Grassroots) gelen filtresiz ve ham veriyi toplayacak ikincil bir izleme ağına (Muhbirler/İç Denetim) ihtiyacı vardır.

3. Risk Azaltma ve Müdahale Stratejisi (Mitigation & Response)

Sultan'ın aldığı kararlar, tespit edilen riskleri azaltmaya yönelikti:

- İç Kontrolü Güçlendirme: Padişahın, Yıldız Sarayı'ndan devleti yönetmesi, karar alma yetkisini merkezde tutarak Sadrazamların ve

Paşaların güçlenmesini engelledi. Bu, gücün yatay yayılımını kısıtlayarak darbe riskini minimize etti.

- Teknolojik Yatırım: Telgraf hatlarına yapılan büyük yatırım, bilginin hızını ve güvenliğini artırarak, merkezin taşradaki gelişmelere hızlı tepki verme (Rapid Response) yeteneğini güçlendirdi.
- Manevi Liderlik: Cuma selamlıkları gibi halkla temas noktalarını sürdürerek, halkın Sultan'a olan manevi bağlılığını korudu ve milliyetçi hareketlere karşı bir manevi cephe oluşturdu (Risk transferi/sigortası).

Modelin Zaafları (Risklerin Kontrol Edilememesi)

Bu sistem, dönemi için çok etkili olsa da modern ERM açısından büyük zaaflar taşıyordu:

1. Tek Hata Noktası (Single Point of Failure): Tüm sistem Sultan'ın sağlığına ve yargı gücüne bağımlıydı. Sultan hata yaptığında, bu hatayı düzeltecek resmi bir mekanizma yoktu.
2. Bilgi Kalitesi Riski (Information Quality Risk): Muhbirler, Sultan'a hoş görünecek veya rakiplerini zayıflatacak abartılı veya yanlış bilgi (jurnal) verme eğilimindeydi. Bu, verilerin doğruluğunu düşürdü ve yanlış kararlara yol açtı.
3. İnovasyonun Engellenmesi: Aşırı merkeziyetçilik, taşradaki inisiyatif ve yaratıcılığı (Innovation) öldürdü. Sultan'ın izni olmadan önemli bir adım atılamaması, organizasyonun esnekliğini (Agility) kaybetmesine neden oldu.

Özetle: II. Abdülhamit ve Tahsin Paşa'nın yönetim modeli, hayati bir savunma mekanizmasıydı. Kritik bir kriz anında, hayatta kalmayı (Survival) maksimize etti, ancak büyümeyi ve modernleşmeyi teşvik etmede yetersiz kaldı. Liderliğin temel dersi, güvenlik ve esneklik arasındaki dengeyi kurma zorunluluğudur. Amacımız siyasi yapıların analizi olmadığı için diğer oluşumları nazar-ı dikkate almıyoruz. Amaç kriz yönetiminde yapılması gerekenlerin en üst seviyede yapılmış olmasına dikkat çekmektir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TASAVVUF DÜNYAMIZIN PATRON VE CEO'LARI

TEK BAŞINA YOL ALMAK

Kalp mi insana sev diyen yoksa yalnızlık mı körükleyen? Sahi nedir sevmek; bir muma ateş olmak mı, yoksa yanan ateşe dokunmak mı? - Şems-i Tebrizi
Ne güzel izah etmiş Üstad Şems…

O tek başına yola çıkıp Mevlana'nın yanan ateşine dokunmadı mı? Hem kendi hem Mevlâna daha da yanmadılar mı? Mevlâna; hamdım, piştim, yandım derken neyi kastediyordu. Madem manevi yolcuların yanına çadır kurduk, öyle ise biraz izleyelim bakalım.

Hz. Mevlâna hayatının ilk döneminde mana bilimleri açılmadan evvel ilim, ahlâk, İslami ibadetlere saygı zarafeti bakımından dört dörtlüktü. Maddî hiçbir problemi yoktu. O halinde çok büyük insandı. İbadeti, ahlâkı, ilmi olan insan elbette büyük insandır.

Ama, Allah'ın asıl görmek istediği şey, Hz. Mevlâna'nın mânâ sahnesindeki patlamasıdır. Bu mânâ sahnesine adım atabilmesi, velâyetin başlayabilmesi için bir nokta vardı, o noktanın açılması lazımdı. Nedir o nokta? Bir insanın maddeden mânâya geçişi nasıl olur? Hangi hadiselerle olur? diye soran meraklılara cevap olarak; bunun baş formülü nazar'dır. Bir başka velînin cenab-ı hakk tarafından tayin edilmiş bir kimseye nazar etmesi, mânâ âlemine geçmesini sağlar…

Hz. Şems'in hocası yetiştirdiği her birisi mükemmel mânâ talebesi olan müridlerine "Diyâr-ı Rum'da Celâlettin isminde bir zatın irşad edilmesi murad edildi. "Hanginiz talipsiniz?" Dedi… Hz. Şems sağ elini kalbinin üzerine koyarak, boynunu sola doğru eğerek sustu, talibim kelimesini bile söylemedi. Hocası, "sen anladın, bu işin sonunda başını vermek var" dedi.

Şems, Hz. Mevlâna'nın Şam'da ders verdiğini öğrenerek Şam'a gitti. O sırada da Hz. Mevlâna'nın hocası "senin artık hadis sahasında öğreneceğin hiçbir şey kalmadı" diyordu. Hz. Mevlâna atıyla şehrin dışında giderken, başı koyu renk bir örtüyle örtülmüş esmer bir adam Mevlâna'nın önünde durarak, "sen her şeyi biliyormuşsun, öyle ise benim de kim olduğu bil" dedi ve çekti gitti. Hz. Mevlâna dondu kaldı. "Ben, bana öğretilen şeyleri biliyorum, bir insanın kim olduğunu nasıl bilebilirim" diye düşündü.

Hz. Şems, ilk mesajını vermişti. "mânâ âlemine geçersen her şeyi bilirsin" demek istemişti.

İki sene sonra Hz. Şems Konya'ya geldi ve artık Hz. Mevlâna'yı irşad etmek için fiiliyata başladı. Bu ihda dediğimiz yaratılışın kuvveden fiile çıkma safhasıydı. Hz. Şems mükemmel bir mürşiddi, hiçbir hata olmasın istiyordu. Bunu maddî bir ameliyata benzetirsek, nerdeyse iğnenin girdiği yer bile acımasın istiyordu.

Konya'da misafir olduğu handa Hz. Mevlâna'yı tanıyanlara, nelerden hoşlanıp hoşlanmadığını sordu. Onlar da "kibar, temiz düzgün giyimli insanlardan hoşlanır" dediler.

Hz. Şems en eski elbiselerini giydi, biraz da toza-toprağa bulandı. Ama Hz. Şems Konya'da mânevî bir hava bulamamış olmaktan dolayı rahatsızdı. Konya Selçuklu Devleti'nin başkenti idi. Hiç kimse ibadetinden sarf-ı nazar değildi, hiç kimse haram işleyemezdi. İslâm disiplini vardı ama Şems'in aradığı mânâ raksı yoktu.

O sırada dul bir kadın kendisine infak edilen bir ciğeri Şems'in kaldığı hanın yanındaki fırıncıya kızarttırmak istedi. Fırıncı para istedi, kadın ise "param yok, bu ciğer de zaten infak olarak verildi bana, öksüzlerim var onlara götüreceğim" diyerek ciğeri kızartmasını söyledi tekrar… Fırıncı "ben de odun yakıyorum, para vermeden olmaz" dedi. O zaman Şems hüzünlendi, kadının elinden ciğeri alarak kalbinin üzerine koydu ve cızır cızır dumanları tüttürerek ciğerin iki tarafını da kızarttı. O kızartmadan çıkan bir mânevî rayiha vardı ki Konya'nın atmosferine mânâ karışmış oldu. Şems buna çok sevindi.

İşte, mânâ dediğimiz olay, şeriatın aslıdır. Konya halkı ibadetini yapıyor, namazını kılıyor, zekatını veriyordu ama infak yoktu… onun için o atmosferde bir mânevî ilkah yapılamıyordu. Mânânın özündeki hikmetin birisi budur.

Ertesi gün toza toprağa bulanmış kıyafetiyle Hz. Mevlâna'nın evine döneceği yola çıktı. Karşılaştıklarında, Hz. Mevlâna'nın atının geminden tutarak, Şems bir nazar attı.

Hz. Mevlâna o anda bütün dünyasının yeniden yapılandığını hissetti. Şems'in bu bakışı "ben kimim" dediği zamanki bakışı değildi. Hz. Şems'in en büyük hususiyetlerinden birisi nazarının âşikar oluşudur.

Hz. Şems, Hz. Mevlâna'ya "söyle bakalım Bâyezid Bestâmi mi daha büyük, Peygamber mi büyük?" Diye sordu. Böyle bir soruyu sıradan bir adam soramaz, Bâyezid Bestâmi bir İslam velîsi, Peygamber ile nasıl kıyas edilir? Diyerek, Hz. Mevlâna derhal attan indi ve "elbette bu tartışılmaz. Bâyezid "bana daha çok ver ya rabbi derken Resulullah ise aman ya rabbi ben seni hakkıyla bilemedim ben seni anlatamam senin tanıdığın gibi sana hamd ediyorum derdi, tabii Bâyezid bir bardak su gördü, Resulullah deryanın içindeydi" dedi. Bu izah Şems'in çok hoşuna gitti. Ama Hz. Mevlâna Bâyezid'i Resulullah'ın ayakları dibinde secde ederken gördü ve zaman diliminden atlayarak mânâya geçmekle neler olacağının farkına vardı. Hz. Şems'e "misafirim olun" diyerek davet etti. Hz. Şems "sen benim kahrımı çekemezsin" diye cevap verdi. "Olsun elimizden geleni yaparız" diyerek, aldı evinin baş köşesine misafir etti.

Bir gün, Hz. Şems, Hz. Mevlâna'ya "bir testi şarap getir" dedi. Hz. Mevlâna "hayhay" diyerek bir Rum meyhanesine gitti. Bir testi şarap istedi. Şarabı aldı cübbesinin kollarının arasına koydu, tam çarşının ortasında testi düştü kırıldı.

O an Hz. Mevlâna'nın geçirdiği nefs fırtınasını hesap etmek çok güç olmasa gerektir… Hadis hocası ve rektör olan bir kişinin şarap testisi taşıması anlaşılamaz… Bütün halk koşup geldiğinde yere dökülen şarap gülsuyuna

dönüşmüştü. Bütün çarşı gülsuyu kokuyordu… Hz. Mevlâna bir şarap daha almak için şarapçıya gittiğinde şarapçı elini ayağını öperek, kelime-i şahadet getirerek, "sultanım senden sonra dükkanımdaki bütün şarap küpleri gülsuyu oldu" dedi ve Müslüman oldu. Hz. Mevlâna büyük bir coşkuyla Hz. Şems'in yanına gitti.

Velîler Kur'an emirlerinin önceliklerinde veya sırasında bize yardımcı olurlar mı diye sorarsak; diyelim ki bir insan bir velînin yanına gidip namaza dair bir şey sorar, halbuki velî biliyordur ki henüz iman-ı kemal etmemiş. "Sen şu namaz işini bir kenara bırak da evvela imanını tamamla" diyebilir. Bu Kur'an emirlerine tekaddüm değildir. İslamiyet'in çektiği eziklik imânı bırakıp da ibâdet kalıbında kalmasıdır. Ne ibadet terkedilebilir ne iman terkedilebilir. Hiçbir velî ibadetlerden tâviz veremez. Eski bir şairin güzel bir sözü vardır "şeriattan kim ki bir taş kaldıra başını oraya koya" der. Sen git üç rekât namaz kıl diyemez. Çünkü velîlik demek Kur'an'a daha çok âşık olmak demektir.

Zahiri görüntülere verilen önem bakımından mânâ ilimleriyle kelam arasında bir yaklaşım tarzı farklılığı olmaması lazım ama yapanlar var. Bazı kimseler tasavvuf biliyoruz diye kelam ilimlerine soğuk bakmışlardır. Bu tamamen cahilliklerindendir. Kelam ilmi olmadan tasavvuf anlaşılamaz. Bugün kendilerini mürşid sayan bazı kişiler Kur'an'ın mânâsını bilmiyor. Tamamını bilmeyebilir ama bir bütün olarak kavramak şarttır. Yoksa nasıl ders verebilir?

Klâsik tarih bilgimiz içinde, Hz. Mevlâna ile Hz. Şems'in buluşması çok çeşitli şekilde tanımlanmıştır, ama mânâ ilimleri açısından önemi fevkalâde büyüktür. Çünkü, Hz. Şems'in mânâya ait bir ışığı, Hz. Mevlâna'nın gönlüne yansıtması alenî olmuş bir olaydır.

Tasavvuf tarihinde pek çok velî birbirlerine bu ışığı yansıtmışlardır. Fakat bunları hangi anda nasıl yaptıklarını, hangi imtihan perdeleri içersinde seyrettirdiklerini bilemeyiz. Hâlbuki Hz. Mevlâna ve Şems olayında alenî, herkesin gözü önünde olmuştur. Mânâ ışığı bir insana nasıl yansıtılır ve onun gönlünün önündeki mânâyı gölgeleyen perde, nasıl kalkar? Bu aleni olmuştur. Onun için fevkalâde önemlidir tasavvuf tarihi bakımından.

Aleniyetin özünde yatan hikmet de ilâhî sırların herhangi bir çevre putu olmamasıdır. Yani diğer insanlar bunun gibi görürse görür, çünkü bu bir ilâhî emirdir.
Mevlâna hazretleri, Hz. Şems'e bir gün;

-Sultanım, pek çok yerlere uğradın, orada irşâd edecek insanlar bulamadın mı ki buraya kadar zahmet ettin? Mânâsına gelen bir soru sorar. Hz. Şems'in o zaman yaptığı espri çok güzeldir. Bu zarif, hikmetli bir tasavvuf esprisidir ve pek çok hakikatı olan bir espridir. Hz. Şems;

- Gittiğim yerlerde hep hâşâ Allah'lık dâvâsında olanlara rastladım. Hiç "kul" olana rastlamadım, ilk defa kul'a rastlıyorum, o da sensin, demiş.

Bunun anlamı nedir? Herkes tasavvuf yapıyorum, tarikat yapıyorum yahut dindarım diye kendisini ilâhlaştırmış. Her şeyi ben biliyorum, ben yapıyorum, ben, ben, ben… Hz. Şems; bu benler var ya, işte gönlün önünde, parçalanması lazım gelen putlardır bunlar. Bunların az sayıda olması, ancak bir kula nasiptir ki, "sen böyle bir kuldun, onun için seni tercih ettim" diyor.

Yine bu meâlde Hz. Şems'in çok güzel bir sözü vardır; "biz kıyamete kadar Mevlâna'nın yüzde biri kadar kabiliyetli bir kul bulursak mutlaka teşrif eder, kendisini irşad ederiz." diyor…

Onun için ilk buluşmanın hikmeti, sırrı, ilâhi emânetin, gönül cereyanının aktarılması tasarrufudur. Onun içinde çok kıymetlidir. O ânın yaşanması, o ânın içerisinde bulunanlar ve o ânı tekrar tekrar yaşayan pek çok dervişler vardır.

Hz. Şems, Mevlâna'yı gerçek kulluğa götürmek istiyordu. Gerçek kulluk kendi ifadelerinde de söyledikleri gibi kendi gönlünde nefsin bütün silüetlerini kaldırıp Cenâb-ı Hakk'a hâzır hâle getirmektir. Bunu gönlü takîy etme, nakîy etme işi diye kabul ediyoruz. İşte bu eğitimi verdi ve Hz. Şems'in Mevlâna ile sohbetlerindeki ilk dönem esas nokta bu eğitimi vermesidir.

Bu eğitimi verirken Hz. Mevlâna'nın o gün için dünya tutkusu sayılabilecek olan iki önemli hâdise vardı… Bunları kaldırdı… Mevlevî tarihi okunurken bunlar gözden kaçıyor. Bunlardan bir tanesi; Mevlâna'nın hocalığı idi. Yani üniversitede ders verme, bunu da Âlemi İslâm adına yapma göreviydi. Ama bu da nefse ait bir tutkuydu aslında. Nefsin tamamen tezkiye olması lazımdı. Birinci perde de onu kaldırdı. Hz. Mevlâna'nın etrafında teşekkül eden dünya sınırlarını bir alev makinasıyla yakıyordu Hz. Şems…
İkinci önemli hadise de Hz. Mevlâna'nın evinde çok zarif bir havuz ve havuzun başında bir gül bahçesi vardır. Burada da kütüphanesi vardı. Kütüphanesi yarı döner vaziyetteydi. Akşamları odasına doğru, gündüzleri ise bahçeye doğru dönüyordu. Bu kütüphanede, sekiz yüzsene evveline kadar gelmiş geçmiş İslâm dünyasına ait bütün kıymetli eserler vardı. Hz. Mevlâna'nın âlim yanını nazara aldığımız zaman, bunların hepsini okumuştu.

Hz. Şems, "sen bunlarla mı meşguldün" diye sorunca "evet" cevabını aldı. Hz. Şems kütüphaneyi bir anda eliyle tuttuğu gibi havuza attı. Bu da Mevlâna'nın bir başka dünya tutkusuydu. Onların bir tanesi bile feda edilebilinecek kitaplardan değildi. Hz. Mevlâna'ya hafif bir mahzunluk çökünce "niye üzüldün?.." dedi. "Sizin emirleriniz benim için üzüntü vesilesi olamaz. Feriddüddin'in bana imzaladığı bir kitap da vardı içlerinde" dedi… (Feridüddin Attar'ın çok önemli meşhur bir eseri Pendnâme) "o imzalı olduğu için bir hâtıra kıymeti taşıyordu" dedi bunun üzerine de "peki onu verelim o zaman" dedi ve elini havuza atarak Pendnâme'yi çıkardı verdi…

Ondan sonra Mevlâna hayretle artık mesajların satırlarda değil, sadırlarda, gönüllerde olduğunu sezmeye başladı…

Çünkü, Mevlâna daha düşünmeden Şems anlatıyordu. Hz. Mevlâna, "acaba şu konuyu bir sohbet konusu yapsak mı?" diye düşündüğü zaman, Şems anlatıyordu ve anlattığını Hz. Mevlâna ezberliyordu. Acayip bir şey!.. Çünkü Şems, gönülden gönüle eğitime başlamıştı. Hz. Mevlâna bir beytinde, (mecalis-i seb'a yahutta divan-ı kebir'de olsa gerek) "hani diyor," bir gün âlemleri seyretmek, Cenâb-ı Hakk'ın hikmetlerini öğrenmek için, senden niyazda bulunmuştum da birdenbire timsah oluvermiştik. Timsahın gözlerinden deryaları seyrettirmiştin bana. Ben de hayretler içerisinde kalmıştım. Çünkü timsahın gözünde deryanın bir bardak su kadar küçüldüğünü bilmiyordum" diyor…

Şimdi bu ne demektir biliyor musunuz?.. Cenâb-ı Hakk'a yakınlık için, Cenâb-ı Hakk'ın her yerde hâzır ve nâzır olan kudretini herhangi bir eşyanın bir noktasından seyredebilmektedir. Bunu da Allah'a yaklaştığımız zaman seyretmek, sezmek zorundasınız. Bu büyük mârifeti öğretiyordu Hz. Şems.

Nitekim, aynı sistem içerisinde eğitim devam ederken hiç üniversiteye gidemediği, kitaplarına da uzak kaldığı sırada, bir gün nasıl olduysa misafirleri okula geldi ziyarete. "Ne oluyor acaba?.. Mevlâna niye yok" diye merak etmişlerdi. Misafirlerle birlikte iken bir konu açıldı ve bir hâdis üzerinde tartışmaya başladılar. (Birisi dedi ki, o hadîs şu cümle ile ifade edilmiş, diğeri, şu hadîs kitabında var ama, ben daha çok başka bir hadîs kitabındaki şu cümlesine daha çok inanırım.) Hz. Mevlâna'ya, "Üstad sen ne buyurursun? Sen hadîs'in ustasısın… Mevlâna daraldı, cevap veremeyecek bir pozisyondaydı. Acaba bu cümlelerin hangisi doğru diye düşünürken, gayr-i ihtiyarî yanında oturan Hz. Şems'e baktı. Hz. Şems diz çökmüş oturuyordu.

- Bana ne bakıyorsun, git kendisine sor" dedi. Bir anda asr-ı saadet açıldı ve orada efendimizi hadîs-i söylerken seyretti. Daha sonra da dedi ki "doğrusu budur". İşte Hz. Şems, böyle bir dünyanın eğitimini yaptırıyordu.

Hz. Şems ile Mevlâna arasındaki dostluğun, aşk kelimesiyle ifade edilen bir sevdanın boyutlarını, bugünkü insanoğlu, bağırsaklarından kurtulamamış, bağırsaklarını kendi boynuna takıp da kendi kendini idam etmiş olan insanoğlu nasıl anlayacak? Nasıl bir yaşamdır bu? Allah'ı terennüm eden, Allah'ı konuşan, Allah'ı yaşayan bir birliği yaşıyorlar. Bunun içerisinde şu ders de böyle miydi, şöyle miydi yahut ta niye bu kadar samimi ve dayanılmaz arzu vardı diye aptal aptal bakmak mümkün değil! Allah lezzetini almamış insanlar ne düşünürse düşünsünler. O ikisi Allah sohbetinin lezzetini alıyordu. İnsanların ne düşündüğü önemli değil ki!

Hz. Şems'in Konya'dan ilk ayrılışındaki hikmetine bakarsak; her ikisinin arasındaki sohbetler, kulluktan ilâhî rakslara geçen o akıl almaz titreşimler meydana gelirken, demek ki Hz. Şems'in, Mevlâna'ya, kendi plânında bir istirahat vermesi lâzımdı. Yani bu sevdalaşma operasyonuna gönlünün yahut zihninin ilerdeki vazifeleri açısından dayanmasında bir zorlama olduğunu sezdi. Hiçbir şey yokken: "bize yol göründü, murâd-ı ilâhî bizim Şam'a gitmemizi istiyor" dedi… Şam'a gitti. Hz. Mevlâna ağladı, yüreğini parçaladı. Artık dünyaya nasıl dönecek, o insanlarla nasıl görüşecek, Cenâb-ı Hakk'ın bütün boyutlarındaki ışığını seyretmiş bir insan, sıkıştığı zaman Resulullah'ın devrine intikâl edebilen zaman ötesi tasarrufa ermiş bir insan, tekrar insanlarla bir araya gelecek de… "Ahmet şöyle dedi, Mehmet böyle dedi diye bunları nasıl konuşacak". Hz. Mevlâna tahammülü imkânsız öyle bir yalnızlığa itildi ki, birçok kasidelerinde, rubailerinde o devrin yalnızlığını, isyanlarını, acısını dünyaya nasıl dönüş yapacağının zorluğunu anlatır…

Bu sırada içine bir ferahlık geldi, sanki Hz. Şems'in ambargosu kalkmış gibiydi. Gönlünde yeniden gelmesine ait bir ümit ışığı belirdi. Oğlu Sultan Veled'e dedi ki, "git Hz. Şems'i getir" …
Çok enteresan bir tablo halinde gelişti Hz. Şems'i getirme olayı. Şam ile Konya arası gitmek bir buçuk ay sürüyor. Atına atladı ve Şam'a gitti, Hz. Şems'i herkese sordu, böyle bir derviş tanıyor musunuz diye araştırdı… Falan yerdeki kahvede satranç oynar, gidip orada bulabilirsin dediler. Hz.

Şems'in yanına geldiğinde hasırda oturmuş, bir rahle üzerinde satranç oynuyorlardı. Hasırın kenarına gelince ayakkabılar çıkarılır, hasıra öyle oturulurdu.

Sultan Veled şehzade olduğu için, tıpkı babası Hz. Mevlâna gibi çok şık kıyafetlerle kahveye gelmişti. O havanın atmosferinde çok yabancı kaldı. Bir şehzade geliyor, ayakta duruyor, babası gibi elini kalbinin üzerine koyup, başını sol omzuna doğru eğiyor Sultan Veled ve niye geldin sözüne bir cevap olsun diye, Hz. Şems'in ayakkabılarını alıyor, Konya'ya doğru çeviriyor. Bu o kadar nazik bir hâdisedir ki… babam bekliyor diyemiyor… bu nezaket-i Muhammedî'ye ters düşer, çünkü Şems bir gönül sultanıdır, ona bir şey söylemeye lüzum yoktur, anlamıştır konuyu. Ama bir jest yapması lâzım, bunun için ayakkabılarını alıyor, Konya'ya doğru çeviriyor…

Karşısındakini kumar oynayan, onu sıradan bir adam gibi gören Yahudi şoka giriyor. Çünkü Yahudi'nin en büyük tutkusu servet ve gösteriştir. Bir şehzadenin gelip de Hz. Şems'e bu şekilde itibar gösterdiğini görünce çok şaşırıyor. O şokun tesiriyle bir nazar ediyor. Yahudi o anda yere düşüyor, elini ayağını öpüyor, kelime-i şehadet getiriyor.

Hz. Şems: "eğer Sultan Veled gelmeseydi, senle daha çok satranç oynardık biz" diyor… "çünkü kalbindeki put'u yıkmakta zorlanıyordum, ama bir şehzade gelip de bana itibar edince, gönlündeki bütün putlar yıkılıverdi bana karşı" diyor… O geliş anı bile bir başka insanın kurtulması için vesile olarak kullanılmış Hz. Şems tarafından…

Hz. Mevlâna'nın Hz. Şems'in gelişiyle o müthiş olayla ilgili o kadar güzel şiirleri var ki, Şems'in gelişi, başlı başına bir edebiyat, edebiyat değil bir duygu: "o geliyor, o geliyor… gül kokusu geliyor, bahar geliyor" diye öyle müthiş bir şiiri var ki… bu sevginin müziğidir… Mevlâna'nın müziğe olan ilgisi, rağbetidir.

Hz. Şems'in Konya'ya ikinci gelişinden sonra meydana gelen değişimler daha çok Hz. Mevlâna'ya gelecekti Mevlâna'yı hazırlamak devri diye kabul edilir. Yani, Hz. Şems'in yaptığı birinci operasyondaki hâdise: bizzat Mevlâna'nın gönlünde aşk ateşini alevlendirmek ve bütün dünyadan tecrit etmek, mekânları, zamanları, zaman ötesini tanıtmak devridir.

İkinci kez geldiği zaman hazırladığı operasyon ise; Hz. Mevlâna'yı geleceğin Mevlâna'sı olarak yetiştirmek, yani insanların gönlüne mesajlar verebilen bir Mevlâna yetiştirmektir. Bu sebeple ikinci gelişinde sohbetleri daha çok Hz. Mevlâna'nın Hz. Şems'den sonra yazacağı Divan-ı Kebir, Mecâli- Seb'a, Mesnevi gibi eserlerinin temel hikmetlerini ona lütfetmiştir, daha önemlisi bu devre içerisinde Şems hazretleri Mevlâna'nın gönlünde yanan o aşk ateşinin ışığı altında mânâ ehli olmanın, hakiki, gerçek mü'min olmanın hikmetlerini anlatmıştır.

Hz. Şems'in yemesi, içmesi, oturması, kalkması hayret uyandıran bir şeydi. Ne zaman yer ne zaman içer bilinmezdi. Bir bakarsınız az, bir bakarsınız sırf Hz. Mevlâna'nın hatırı için yerdi.

Nihayet bir gün, gül bahçesinde sohbet ederlerken, Hz. Mevlâna'nın gönlünde Hz. Şems'i Konya'ya bağlamak için, burada evlense kalsa gibi bir temayülün uyandığı sırada, Kimyâ Hâtun'a bakarak teşekkür eder, o anda Kimyâ Hâtun bayılır, içeriye götürürler. Hz. Şems, Hz. Mevlâna'ya "istediğin

oldu, kızcağızı zorla bize bağladın" der… madem ki sen bunu böyle istiyorsun, bizim için bir nazar meselesidir bu.

Nitekim, Kimyâ Hâtunla, Hz. Şems evlenirler, Kimyâ Hâtun'un, Hz. Şems'in ağırlığını kaldıracak bir yapısı olmamakla beraber, daha evvelden bir saray terbiyesiyle yetişmiş Mevlâna'dan eğitim görmüş bir kimse olarak, bir müddet bu yüke dayanır ama, bir seneyi bulmayan bir zaman içerisinde dünyasını değiştirir Kimyâ Hâtun.

Hz. Şems, Kimyâ Hâtun'un dünyasını değişme hâdisesiyle Mevlâna'ya, gösterdi ki, "bizim bir yere bağlılığımız öyle senin düşündüğün gibi hâdiselerle mümkün değildir" şeklinde bir yorumu, reçeteyi de vermiş oldu aynı zamanda.

Bundan sonraki safhada, geçen günler içerisinde, Hz. Şems enteresan bir teşebbüse geçer. Mevlâna'ya, "Ben Sultan Veled'i bir tarîkat kurma konusunda eğiteceğim" der ve (Mevlevîlik tarîkatı aslında Sultan Veled tarafından kurulmuş, Hz. Şems dersleridir) Sultan Veled her yatsı namazından sonra gelip, Hz. Şems'in huzuruna diz çöktükten sonra, (Hz. Şems tenbih etmiştir: sakın bir şey sorma gönlüne al ne istiyorsan diye) gönlünde hangi bahsi, hangi bölümü murad etmişse, Hz. Şems onu bir saat kadar anlatır, sonra da git, istirahat et, derdi. Sonra Mevlâna hazretleri gelir, sohbetlerine başlarlar… bir tarz Mevlevilik dediğimiz tasavvuf edebiyatında, ilimlerinde fevkalâde kıymetli olan bir dokümantasyon çıkar meydana.

Tabii her şeyi anlatmak mümkün değil… Bizim amacımız Hz. Mevlâna'yı (bir teşehhüd miktarı derlerdi eskiden) bir görüntü olarak gösterip çekmektir. Çünkü, diğer velîlerimizin de hikmetlerini nakletmek istiyoruz. Kitabımızın başlığını buna binaen "Patronlar ve CEO'lar" olarak belirledik. Bütün teferruatıyla ayrıntılı bilgi vermemiz çok zor, ancak şunu söyleyelim ki, bir tarîkatın, bir mânevi yolun temel bir takım "Ahlâk-ı Muhammedî yolları vardır ki, bu yollar fedakârlık, hoşgörü, merhamet, sevgi, infak gibi kaçınılmaz, Efendimiz'e (s.a.v) ait meziyetlerle donanması gerekir. Yoksa iktisadi manada Patronluk ve CEO'luk dünya talebidir ve rızkı verenin rızasına uygun çalışmakla bereketli kazanç yolları zaten açılır. İlerleyen bölümlerde teknik analizlerini de yapacağız.

Hz. Şems, Sultan Veled'e verdiği derslerin en önemli ayrıcalığı budur. Yalnız ahlâk öğretmiştir. Şimdi herkes sanır ki, Mevlevîlik Tarîki içerisinde birtakım formüller, formalitesi ehemmiyetli sanır. Bunlar o kadar dışta kalmış şeylerdir ki… Hz. Şems'in öğrettiği, insan ahlâkıdır Sultan Veled'e… Onun için biz de kitabımızda Erdem konusunu izah etmeye çalışmıştık. Bu ahlâkın içerisinde merhametin, sabrın, hoşgörünün ve insanlara güzel bakmanın tarzı öğretilmiştir. Tabiî bu öğretim sırasındaki her dinleyen için bir soru vardır. Hz. Şems Kur'an'ın yorumunu intikâl ettirirken, sevdiği insanlara bir tarz, vaaz ve hikmetler verirken bunların içerisindeki kaynağın özündeki sırları çıkarıp sunması mümkün değildir, bu böyledir diye ifade eder. Nitekim, Hz. Mevlâna'ya bir gün: (Şems'ten bir kaç yıl sonra) "böyle kendini parçalıyorsun, harap ediyorsun, onun gaybubetiyle ama biz sana bir soru sormak istiyoruz, müsaade edersen" dediler…"Sen Şems gelmeden evvel kimsenin şüphesi olmayacağı dört dörtlük bir mü'mindin, hocaydın, öğretmendin, müderristin, -o zamanki- Selçuk Üniversitesi Rektörüydün… (ne öğrendin o'ndan anlamına getiriyorlar) sen her şeyi biliyordun, sana

üstelik Şam'daki hocan söylemedi mi "Senin bilemeyeceğin bir şey kalmadı" diye…

Hz. Mevlâna," evet doğrusunuz, doğru söylüyorsunuz" diyor…

- Peki senin ibadetlerinde bir eksiklik var mıydı? diyorlar. Mevlâna,

- Hayır diye cevap veriyor.

- Peki sen Şems'ten ne öğrendin ki böyle perişansın, şu haline bak, dediler…

Mevlâna'nın Hz. Şems'in son gaybubetinden sonraki tablosu bembeyaz bir çehre idi. Aşıkların rengi sarı olur, renkleri beyaz bir çehre ile, bitmiş tükenmiş manzarasındaydı. İşte onun hikmet-i sebebini sordular,

O zaman Hz. Mevlâna'nın mânâ ilimleri ve tasavvufun özüne ait müthiş bir açıklaması oldu.
Dedi ki:

- Evet, dediklerinizin hepsi doğru, fakat ben Şems'e rastlamadan önce üşüdüğüm zaman ısınıyordum ama Şems'ten sonra artık ısınamıyorum. Çünkü, Şems bana bir şey öğretti…

"Yeryüzünde bir tek mü'min üşüyorsa, ısınma hakkına sahip değilsin"

Ben de biliyorum ki, yeryüzünde üşüyen mü'minler var, artık ben ısınamıyorum. Eskiden açken bir çorba içince doyardım. Ama, şimdi hiçbir şey bana bir besin hazzı vermiyor. Çünkü, biliyorum ki açlar var. İşte Şems bana bunu öğretti…

Bu öğrettiği şeylerse, fahr-i kâinat efendimiz 'in ahlâkının tâ kendisidir…

Efendimiz 'in en hikmetli taraflarından bir tanesi, bütün insanların ızdırabını çekmesidir. Her üşüyen insanın, her aç olan insanın, her darda kalmış insanın ızdırabını çekmesidir. Allah, efendimize hitap ederken diyor ki Sûre-i İnşirah'ta "Habibim ne kadar yük yüklendin, senin omurganın çatırtısını hissediyorum." Bu maddî çatırtı olduğu anlamında değil, mânevî çatırtısını, yani o kadar yük yüklendin ki sen bütün beşerin yükünü yükleniyorsun. İşte bu Fahr-i Kâinat Efendimiz'in sırrıdır. Şems'in Mevlâna'ya öğrettiği Ahlâk-ı Muhammedî de Fahr-i Kâinat Efendimiz'in sırrıdır. Bu sırdan dolayıdır ki, o öğrendiği şeyi, o yakaladığı, bulduğu şeyi başka şeylerle kıyas etmemek lâzım…

Aslında, Mevlâna'nın mesnevî hikâyelerinde anlattığı gibi, yani, (sen ölmeden diriliği bulamazsın". İşte o ölümü sağlamak, canlıyken ölümü sağlamak o beden ve gerçek diriliği bulmak.

O dirilik nedir? Ahlâk-ı Muhammedî'dir…

Onun için Hz. Şems'in Mevlâna üzerine etkisini sıradan, gazete okur gibi, pehlivan tefrikası okur gibi seyredemeyiz. Çok müthiş şeylerdir bunlar…

Nitekim, Hz. Şems'le Mevlâna böyle çok derin bir sohbetteyken, ders saati gelen Sultan Veled içeri girdi. (o sırada Konya'da dedikodular yine devam ediyor: "bu dervişte ne buldu? Geldi bizim elimizden âlimimizi aldı, biz onun sohbetinden yararlanamıyoruz, bu kim oluyormuş Mevlâna'nın yanında?" Gibi dedikoduların sürdüğü bir sırada bir an için düşündü ve gönlünden dedi ki "bugün şunu niyaz edeceğim; sen istersen Ey Şems, Konya'daki

bütün bu vızırtıları söndürürsün, babam da sen de ben de huzur içinde olur bu mânâ sofrasının ziyafetine iştirak ederiz" Hz. Şems, peki otur bakalım Veled dedi… 15-20 dakikalık bir ders yaptıktan sonra hızla kalktı ve çıktı gitti…

Sultan Veled'in de Mevlâna'nın da beklentisi, bütün Konya'yı ihya edeceği, gönüllerdeki bu toz toprağı gidereceği idi ama öyle yapmadı. Şems Alâddin Tepesine çıktı, orada bir takım kalabalık, bir kimsenin idâmını bekliyorlardı. İmsaktan bir saat önce yapılacak olan idâm törenini bekleyen kalabalık, Hz. Şems'i orada görünce bir fis-kos, dedikodu yaydılar. "Hani ya bu derviş Allah adamıydı, o da bizim gibi birisiymiş, gelmiş burada bir insanın nasıl asılacağını seyrediyor, biz haklıymışız, diyorlardı. Hz. Sultan Veled'in niyazı yerine büsbütün bir ufûnet fırtınası doğdu. Tam o sırada cellat geçiyordu. (Cellât eskiden hep çingenelerden olurdu, onun vazifesi olmasına rağmen ve bu işle görevlendirilmiş olmasını halk yadırgardı. Cellâda kimse dokunmazdı, sanki gusül abdesti bozulacak gibi telâkki ederlerdi) herkes sağa, sola ayrılarak ve değmemek için yol açıyordu. Tam Hz. Şems'in önüne gelince, Şems eliyle cellâtı okşadı "Allah kuvvet versin…" dedi. Bu söz iki dakika sonra bütün Konya'ya yayıldı. Cellât gitti ve idâm gerçekleşti…

Hz. Şems eve döndüğü zaman, Hz. Mevlâna ve Sultan Veled sabah namazlarını kılmışlar, bir hasırın üzerine oturup neticeyi bekliyorlardı. Hz. Şems geldikten sonra bir de baktılar ki arkadan tozu toprağa katmış sekiz on bin kişi geliyor. Belli ki bir isyan var halkta. Aslında Şems'e, o halk çok büyük zulümler yapabilirlerdi ama Mevlâna'nın Selçuklu Hükümdarı yanındaki hatırından dolayı Mevlâna'dan korkuyorlardı. Sultan'dan korkuyorlardı cezalanacakları için, yoksa öyle gariban olsa paramparça edeceklerdi, tahammülü yoktu insanoğlunun Hz. Şems'e…nihayet, güya sultandan korktukları için aralarından yirmi kişilik bir heyeti göndererek "Şems bizim sorularımıza cevap versin" diye gürültülü bir şekilde geldiler. Hz. Şems'in rahatsız olduğunu anlayan Hz. Mevlâna olaya yavaş yavaş yaklaşmak istedi, fakat bu Şems fırtınası…

Hz. Şems:

- Gelin bakalım manyaklar, ne istiyorsunuz? dedi. Tabii büyük bir panik oldu onlarda. Hz. Şems'in böyle "ne istiyorsunuz siz?" dediğinde, işte siz de geldiniz idâmı seyrettiniz diyecek oldular.

Hz. şems:

- Ben siz değilim? Ben sizin suratınıza tükürebilsem hepiniz mü'min olursunuz, eğer sırtınızı okşasam velî olurdunuz, bunu biliyor muydunuz? Haydi defolun! dedi. Halk panik içerisinde, ilerde intikam almak üzere dağıldılar.

Hz. Şems döndükten sonra, Sultan Veled'e dedi ki:

- Sana son dersini vereceğim, sen de kulağını aç iyi dinle! (Ama müthiş bir celâl vardı Hz. Şems'in üzerinde) oraya gittik, çünkü o idam olacak şahıs bir hak aşığıydı, benim de yoldaşımdı… biz onunla beş sene önce nice dervişlikler yapmıştık. O Hakk'a kavuşmak için dua ederdi ama Hakk müsaade etmezdi. İslamiyet'te kendine kıymak olmadığı için, çatır çatır yanar, fakat Hakk'a kavuşamazdı. Bana bir haftadır yalvarıyor. "Ne olur Şems, duâ et de Hakk'a kavuşayım" diye. Ben de Rabb'ıma elimi açıyorum

her namazdan sonra, nitekim bir iftiraya kurban gitti, kâtil zanlısı olarak bugün asılacağını anladım. Ben nasıl gidip te şimdi cellada "Allah kuvvet versin" demeyeyim. Bir velîyi asmak, bir hak âşığını asmak öyle kolay mı sanıyorsunuz siz, kimse asamaz. Cellada bir mânevi ceryan verdim, gitsin assın, benim sevgili dostum da Rabbına kavuşsun diye…

Tam o sırada toz toprak içerisinde cellat geldi, yerlere kapandı Şems'in önünde, "aman sultanım, benim başıma gelen nedir?" dedi…Hz. Şems'in Sultan Veled'e dönerek, celladın velî olduğunu biliyor musun? dedi… çünkü benim arkadaşım Hakk'a teslim olurken "Ya Rabbi, ben sana beş seneden beri yalvarıyorum benim emânetimi al diye. Almadın. Şimdi ben de senden bir ricada bulunuyorum, canımı vermem yoksa, bende dünyalık olarak ne varsa al, beni sana kavuşturmaya vesile olan bu cellâda ver.

Sen de şahitsin ki şu yırtık gömleğimden başka bir şey yok. Bende çok kıymetli bir şey var. Velîlik… O velîliği al, bu cellada ver ben sana saf bir kul olarak geleyim." Dedi o hak âşığı… Cenab-ı Hakk da kabul buyurdu ve onun velîliğini aldı bu cellada verdi.

Hz. Şems ile Hz. Mevlâna'nın arasındaki mânevî iletişimleri seyretmek yalnız onlara ait tarihsel bir olayı değil, tasavvufa ait de birçok ipuçlarını meydana çıkaracaktır.
Biz bir hayat öyküsü anlatmıyoruz, yalnızca mânâ yönünü alıyoruz olayın. Vak'a diyebileceğimiz hayata yansımış şeyler, zaten bütün kitaplarda mevcut, bunları isteyen okuyucularımız tetkik edebilirler. Ama mânâ ağırlıklı hâdiseleri (zaten olay mânâ olayıdır) alıp da güncelleştirmek, edebî kalıplara sokmak, yanlış olur.

Şimdi, Hz. Şems'in o günkü volkanik çıkışından, yıldırımvâri çıkışından sonra arkada bir başka kader sayfasının açılacağı belliydi. Niçin Hz. Şems böyle bir fırtınalı girişimde bulunmuştur? Halbuki bunu herkesin gözünden saklayabilirdi.

Yatsı namazından sonra, beraber otururken, sükûtî sohbet vardı. (sukûtî sohbet: gönül dostları bazen bir araya gelirler hiçbir şey konuşmadan, gönüllerinden birbirlerine karşı olan sevgilerini terennüm ederler yahut, gönüllerinden efendimize ait bir olayı tefekkür ederler, bunlara sukûtî sohbet denir) Hz. Mevlâna, Hz. Şems ve Sultan Veled, üçü de böyle bir sukûtî sohbet sırasındayken, bir aralık kapı çalınır oldu, gürültüyle kapı çalınması arasında bir hâdise zuhur etti…
Hz. Şems, yerinden hemen fırlayarak:

- Ayrılık zamanı geldi, bize müsaade dedi… nereye, nasıl, ne oluyor diyecek vakit bırakmadı. Ne Sultan Veled, daha genç olarak kapıya ben bakayım, ne oluyor diyecek fırsatı bulabildi, ne Hz. Mevlâna aman sultanım nereye gidiyorsunuz, bu ne biçim ayrılık diyecek mecâli bulabildi. Çünkü takdirin düğmesine basılmıştı o anda… Hz. Şems kapıya fırladı ve açar açmaz sekiz, on bağı (eşkiya kılıklı adam) hançeriyle Hz. Şems'e saldırdılar…

Hz. Mevlâna ve Sultan Veled yalnız bir "ah" sesi işittiler o kadar. Kapının önüne fırladıkları ve o mecâli kendilerinde buldukları zaman, kaçışan birtakım adamlar gördüler, fakat Şems yoktu… kapının önü kan izleriyle doluydu, o kan izlerini takip ettiler, bir yerde bir insanın öldürülmesine yol açacak miktarda kan izi gördüler. Tabiî ilk yorum kapının önünde yaralandı,

bir müddet, yürüdü, sonrada bulundukları yerde de bütün kanını akıtmış gibi bir görüntü biçimindeydi.

Nitekim, Hz. Şems'in hâdisesi hemen duyulmuş, o zamanın emniyet müdürü (Asesbaşı derlerdi) hemen koştu geldi. (Hz. Mevlâna yine bunu şiirler halinde terennüm etmiştir.) "Asesbaşı, Şems'i bul bana" dedi Mevlâna, Asesbaşı dedi ki, "Şems burada olmalıdır, çünkü yerdeki kan miktarı bir insanın, bir adım dahi atmasını imkânsız kılacak kadar çok, bütün kanı boşalmıştır". Dedi. Hz. Mevlâna; "nerde peki?" diye sordu. "Bir adım atması dahi imkansızdır" cevabıyla karşılaştı…

Hz. Şems ölmüş müdür? Ölmüşse bedeni nerededir? Ölmemişse bu kan nedir? Bu ikisinin arasında tereddütlü bir geçiş vardır. Allah'ı bulmak açısından ümitsizdir. Çünkü nefs vardır. Tıpkı kan gibi, o nefs orda bulundukça Allah'ı bulmak imkânsızdır. Ama nasıl ki Şems'in bedeninin yok olması onun ölmediğine bir varsayımsa, insanın da bütün nefsine rağmen, Allah'ı bulamaması diye bir şey yoktur.

Çünkü, insanda gönlün bulunması, gönlün varlığı, bir tarz Hz. Şems'in kaybolması gibi perde arkasına geçici simgeler… Hz. Şems de bedenini perde arkasına geçirmiştir. Onun için yoktur. Acaba tekrar gelecek mi sorusu, Hz. Mevlâna'yı son nefesine kadar Şems gelebilir diye bekletmiştir…

Bu geliş aslında mânâ perdesinin arkasından bir geliş olabilirdi. Böyle bir geliş oldu mu, olmadı mı, gözlemlerimiz dışında, bunu biz bilemiyoruz. Bilmekte mümkün değildir. Ancak bu Şems'in birinci Şam gezisine benzemiyor. Birinci Şam gezisi, maddesel bir mesafedeki ayrılıktı. Bu ayrılık ise, kesinlikle mânâ âlemine bir intikaldir. Ama, bedeniyle intikal etmiştir Şems…

Burada yine tasavvuf âleminin çok üzerinde durarak, çok enteresan bulduğu husûsiyetleri vardır. Hz. Mevlâna üzerine de pek çok şeyler söylenmiştir. Bir de ayrıca kendi eserleri var, herkes yarım yamalak eserlerinden kıyasen anlatabilir. Onun mânâsını anlatmak çok güç. Hz. Şems ise büsbütün mânâ ehlidir, O'nu anlatabilmek çok daha güçtür. Hz. Şems için derler ki; dünyaya metelik vermezdi. İşte o Konya'lıların kalabalığına karşı restleri, bütün bunlar Hz. Şems'in hususiyetlerindendi, ama dünyaya ait iki şeye çok özen göstermiştir. Bunların bir tanesi; yemezdi içmezdi ama Resulullah Efendimiz (s.a.v) tiridi severdi (ekmek ve et suyu ile yapılmış bir yemek) diye mutlaka sık sık tirit yerdi, sırf Resulullah Efendimizin sünnetini uygulamak açısından…

"Mânâ ehli, hangi derecelerde, ne olursa olsun ancak Resulullah Efendimizin sünnetlerinden birini taklit ederse makbuldür" bunu izah ederdi Hz. Şems. Yani siz beni nasıl görürseniz görün der bunu önemsemezdi. Çat bakıyorsun orda, burada evrenin en gizli yerlerinden gelip raporlar getiren bir adam ama satranç oynarken bile görüyorsunuz O'nu. Ancak "Resulullah'ın sünnetine uyarak, ayakta durur mânâm" diyor. Bu çok önemli bir şey.

Bir de dünyayı terk ediş şekli ile Hz. Ali efendimizin sünnetini icra etmiştir. Çünkü Hz. Ali'de bedenini kaybetmiştir. Bu yalnız Alevilerin kendi öykülerinde değil, tasavvuf âleminde de Hz. Ali'nin şahadetinden sonra kaybolduğuna inanılır. Hz. Ali gerçekten bedenini alıp gitmiştir. Mânâ

perdesini bedeniyle geçmiştir. Bu Hz. Ali efendimizin sünnetini, Hz. Şems uygulamıştır.

Hz. Şems, dünyadan iki büyük örnek aldı. Biri Hz. Ali sünnetini gidişinde yapması, diğeri de Resulullah gibi "tirit" yiyerek, ancak O'na benzeyerek insanlığın varlığını ayakta tutabileceğini göstermesidir derler…

Hz. Şems'in şehâdete giderken "ayrılık geldi" demesi çok mühimdir. Ölüm geldi demiyor, dikkat ederseniz "ayrılık geldi" diyor. Buradaki ince hesap, acaba nasıl bir ayrılıktır, sorusunu getiriyor. Niçin gitti? Şehid olacağını bile bile, niçin böyle bir kadere sıcaklık duydu? Çünkü, kaderin önüne geçilemez, kaderde olduktan sonra, elbette olacaktır diye düşünebiliriz ama bir sıcaklık meselesidir kadere. Herkes kaderini seçse bile kaçacak yer arar bilfarz, halbuki Şems koşacak yer arıyordu…

Arkadaşının idam hâdisesinde olduğu gibi kadere koşuşta ki sıcaklık var ya…İşte bu sıcaklığı, bu ayrılığı tercih etme olayı acaba nasıl bir hikmet taşıyor diye tasavvufta uzun boylu düşünülmüştür.

Çünkü Hz. Şems'in şehâdetinden sonra, Hz. Mevlâna'nın hayatının üçüncü perdesi başlamıştır. Ondan evvelki bir devreydi, "hamlık devri" kendi şiirinde hamdım der. İkinci devresinde "pişme devri" Hz. Şems'in eğittiği devrede piştim buyuruyor. Üçüncü devresinde de "yandım" diyor. Burada Hz. Şems'den sonra Mevlâna raksının titreşimi üçüncü devrede başlamıştır. Onun için çok önemli bir olay.

Hz. Şems kendi şehâdetini biliyordu, kaderine sıcak yaklaştı diyoruz, peki Hz. Mevlâna, şehadeti biliyor muydu, mâni olabilir miydi, ya da niçin olmadı diye sorarsak, böyle bir ânı bilmiyordu. Günün birinde her an Hz. Şems'in avucundan kaçabileceğini, her an bir yansıma üzerine olacağını biliyordu. Çünkü, artık Hz. Şems'deki ilâhî cereyanı fark etmişti. Çat bu dünyada, çat kapı bir mânâ âleminde, bunları seyrettiği için, Hz. Şems'in herhangi bir anda gaybubetini düşünebiliyordu ama, o ânı bilmiyordu. Yani şehâdet anını bilmiyordu.

Hz. Şems'in gaybubeti şartmıydı veyahut gaybubet olmasaydı da devam etseydi… Hz. Şems'in murâdı şuydu: Hz. Şems gönül aynasından bir şeyler seyrettiriyordu Hz. Mevlâna'ya. Şems varken, Mevlâna vardı, ilâhî sıcaklık, sevgi ancak Şems'in sayesinde vardı. Şems'in olmayışı, onu buruşturup sanki her şeyden, beşeriyetten bile alıkoyuyordu. Hz. Şems ise, meydana gelen bu mânevi eserin kendi kendine, kendindeki aşk-ı bulmasını istiyordu. Yani, Şems kaybolmalıydı ki, Hz. Mevlâna gönlündeki Allah'ı bulabilsin.

Bu tasavvufun çok önemli rükünlerinden birisidir…

Kendindeki Allah'ın sırrı (sakın, Allah bir insana geldi, oturuyor gibi, bir saplantılara gitmemek lazım. Gönülde bir Allah makamı vardır insanın, oraya bir ilâhî tecellî olur, ama bir gram olur ama trilyonlarca ton olur, her insanın kendi kâbiliyeti nisbetinde Cenâb-ı Hakk'a karşı olan yakınlığını tesbit eden bir hikmettir ki, bu ancak mânâ eğitiminden sonra, gönüldeki ilâhî tecellî, kapılanmanın açılmasından sonra meydana gelebilen bir hâdisedir. Yani böyle yarım yamalak eğitimlerle, bilgilerle, olacak bir hâdise değildir. Nitekim "men arefe nefsehû fakat arefe rabbehû" hadis-i şerifinde Fahri Kâinat efendimiz şöyle buyurmuştur: kim ki nefsine ârif oldu bildi, Allah'ı bilmiş ârif olmuştur") meydana geldikten sonra, bunu bulması lâzım

Mevlâna'nın. Ama Şems kalırsa bulamaz. Kendine dönüp, kendi gönlündeki ilâhî cereyanı bulamaz. Onun için, Hz. Şems'in mutlaka ayrılması lâzımdı…

Hz. Şems, çok zarif bir cümle sarfetmiştir bir başka âlemden. Âlemin bir başka sayfasına çekmek isterim sizi, Hz. Mevlâna ile mânâda buluştukları zaman, (hangi anda?.., her ikisi de dünyasını değiştirdikten sonra mı, yoksa Şems gaybubetindeyken mi geldi de konuştu mu diye tasavvur edelim)" bu gönül seni o kadar seviyor ki Celâleddin, senin uğrunda ölmeden huzur bulmadı" onun için Hz. Mevlâna, mânâ âleminden telsizle aldığı bu cümlesinden sonra, Hz. Şems'den bahsederken "aşk şehidi" diye bahseder. Yine ilâve ederek "aşk şehidi'nin kanı tazedir, kurumaz ve kokusunu kaybetmez" diyor…

Hz. Şems'in gaybubetindeki iki esrarın, bir tanesi, Hz. Mevlâna'nın kendi kendini bulma eğitimi, (üçüncü safhası) Mevlâna'nın üçüncü perdesini sağlamak için, kendi kendinde ilâhî sırrı bulmasıdır. İkincisi de aşk şehidi dediğimiz hâdiseyi bir anlamda repertuara kazandırmak için kabul etmiştir bu gaybubeti.

Hz. Şems'in gaybubetinden sonraki, o ilk fırtınalar Hz. Şems'in bedenini aramak, kanının hesabını sormak gibi fırtınalar geçtikten sonra, Hz. Mevlâna'da müthiş bir yangın oldu. Bu yangın, her hücresinde seyrettiği, izlediği bir yangındı. Hiçbir şeyi düşünememek, hiç kimseyle konuşamamak gibi dertleşmek şöyle dursun, ifade edememek, bakamamak… baktığı zaman Şems'le bakmaya alışmış, Onunla baktığı zaman başka şey görüyor, Şems'siz baktığı zaman her şey bomboş… Bir sahne düşünün, o sahnede insanlar vardı… Birdenbire ışıklar söndü âdeta kartondan silüetler kaldı…

Evet… Hiçbir şey kalmadı, Mevlâna eridi… Gidiyor, herkesin gözünün önünde… Başta Sultan Veled olmak üzere, gerçekten çok seven yakınları vardı yanında. Bunlar perişan oldular. Gözlerinin önünde mum gibi eriyip sönüyordu. Aynen böyle idi Mevlâna'nın o safhası. Her gün bir adım, her gün bir adım daha eriyordu… Beden bitmek üzere idi. Böyle bir bitkinliğe doğru giden bir çöküş… Rengi bembeyazdı… Öyle sarı filân değil. Yemek yok, içmek yok… Bir an için Sultan Veled hazretlerinin "baba sünnete riayet etmeyecek misin?" Yani (tirit yemeyecek misin? Anlamındaki ikazından sonra) haftada bir gün tirit yemeğe başladı Mevlâna…

Şimdi buradaki bu iniş, çöküş ve yokluğa doğru gidiş, madde gözüyle görülürse, (hani mum gibi eridi, bir insan için, bir ağır hasta için kıyas olmaz ama iyi anlaşılması için söylüyorum) nasıl böyle çöker denir ya… Biran için ölümün eşiğine gelecek gibi olur ya… İşte öyle eridi. Peki niye bu kadar eridi?.. Ne oldu?.. Bir sıfır noktasından geçmesi lâzım ki, gönlündeki ilâhî aşkı bulabilsin. İşte o sıfır noktasına çekiliyordu…

Vuslat ve firkat eğitimi

Hz. Şems'in sağlığında yaptığı eğitim, vuslat eğitimiydi. (Vuslat eğitiminden kasıt şu: karşı karşıya geçip her şeyi öğretmek, cereyanını ona aktarıp bilmediklerini göstermek, evreni seyrettirmek, bu bir vuslat eğitimidir)

Çok hoş bir şeydi ama, sıfır noktasından geçmesi lâzımdı. Bu sıfır noktasından geçmesi için de bedensel olarak en asgâriye indi. İşte o en asgâri düzeye inipte, neredeyse öldü ölecek, kurudu kuruyacak dedikleri an, çat diye sıfır noktasından geçti ve gönlünde yavaş yavaş ilâhî aşkı sezmeye

başladı. Hikmetlerin en incesidir ki, bu seyrettiği, sezdiği aşk'tı. Şems'in sedasını duymaya başladı.

İlk, Cenab-ı Hakk'ın kendisine tecellisi, Şems'in fotoğrafını getirerek tecelli etti gönlüne… Bu O'na yepyeni bir dirilik verdi. Bu dirilikle o zayıf bedeninde, bembeyaz çehresinin arkasından öyle bir dinçliğe kavuştu ki cihan pehlivanı oldu bu sefer. Yani onun bedene yenilmesi, onun hücrelere tâbi olması tamamen kalktı artık. Tam mânâsıyla bir cihan pehlivanı oldu. Çünkü, gönlüne aşk-ı ilâhî bir iksir gibi akmaya başlamıştır…

İşte ondan sonra da takdirdeki; "gel bakalım, sen bu köprüyü geçtin, şimdi gönlündeki bu ilâhî aşk-ı insanlara aktar bakalım" emri zuhur etti ve ondan sonra, o zayıflama, o çöküş devrinde oğluyla bile konuşmaktan imtina eden Mevlâna bir anda bütün dünyayla konuşmaya başladı. Çünkü Cenâb-ı Hakk'ın akıttığı aşk cereyanını öyle kendi kendine frenlemek mümkün değildir. İşte o sırada, Hüsamettin Çelebi ve başkaları rastladı. Vaazları oldu, sohbetleri oldu ve hiç kesiksiz dağıtmaya başladı bu sefer ilâhî sırrı. Bu dağıtım sırasında da (pek çok öyküleri var) Mevlâna, üçüncü safha diye tarif ettiğim hayatında insanlara yansıyor. İlâhî aşk Şems'e, ondan da Mevlâna'ya yansıyor…

Hz. Şems'in Mevlâna'ya ikinci eğitimi "firkat eğitim" dir, (mânâ ilimlerinde buna fîrkat eğitimi, yakan ayrılık denir) yakan ayrılık ta bir eğitimdir. Şems'in gitmesi yakıcı bir ayrılıkla, onu eritip sıfır noktasına getirip, ondan sonra bırakıverir tekrar gönül sath-ı mailine. İnsanları yetiştirme faslına geçti. Hayatının bu safhasında çok ilginç hâdiseler olmuştur. (Fakat bunları biraz evvel söylediğim gibi bizim kastımız Hz. Mevlâna biyoğrafisi değil, bunların teferruatını okuyucularım kitaplarından okuyabilirler) benim çok hoşuma giden iki önemli öykü var, onları size anlatmak isterim…

Benim çok hoşuma giden iki öyküsünden bir tanesi; Konya'da saray kuyumcusu olan Selâhattin Zerkubî'nin (zerkubî demek: kuyumcu, altın alan, işleyen anlamına geliyor) öyküsüdür. Selâhattin Zerkubîn'nin köşe başında bir dükkânı vardı… Mevlâna bir gün 8, 10 talebesiyle o dükkânın önünden geçerken, o sırada da altın çekiçliyordu Selâhattin. Altın çekiçleme; eskiden kuyumculukta böyle silindirler gibi, altın işleyecek fazla mekanizmalar yok, çekiçlerle bir örsün üzerinde ince ince, tık tık tık… vuruşlarla vurularak bilezik haline getirilirdi. Kuyumculuğun ustalığı işte odur. Hassas bir şekilde, belli bir tazyikte vurulacak ki altın dağılmayacaktır. Böyle bir operasyon içerisindeydi Selâhattin Zerkubî. Mevlâna'yı tanırdı ama onun âşıklarından, dervişlerinden değildi, özel bir yakınlığı yoktu.

İşte tam o sırada Mevlâna oradan geçerken… bu tin tin tin… ince ince… o altının kendine has güzelliğinde, tık tık tık… o çekicin darbelerindeki hassasiyette… ve bu ritimde, bir ilâhî cezbe buldu… yani bir anda raks meydana geldi… bu raks hâli dolayısıyla, dönmeye başladı Mevlâna… dükkânın önünde…

Hz. Mevlâna'yı Konya'lılar çeşitli kademelerde çok iyi tanıdıkları için herkes toplandı, Hz. Mevlâna'yı seyretmeye başladı. O anda da bileziğin kıvamı geldi, bir daha vurulursa ezilir, çekicin bırakılması lâzım… fakat Selâhattin o raksı bozmak istemedi, vurmaya devam etti… bilezik parçalandı… yenisini

aldı taktı, yenisini aldı taktı, yenisini aldı taktı… üçbuçuk saat semâ etti. Mevlâna hazretlerinin nihayet ayakları yerden kesildi… durdu… Selâhattin çekici masasının üzerine bıraktı…

Ey Konya halkı! Dükkanım helâldir, yağmadır, gelin boşaltın diye haykırdı Selâhattin Zerkubî; halk şaşırdı… koskoca saray kuyumcusunun dükkânındaki altınlar nasıl yağma edilir. Tekrar: helâldir, benim için zevktir. Allah razı olsun benim malımı yağmalayanlardan… dedi. Sonra da Hz. Mevlâna'nın peşine takılıp, bir numaralı talebelerinden birisi oldu.

Buraya kadar coşkulu bir insanın, Hz. Mevlâna karşısında erimesini irşad olma olayını seyrediyoruz ama, bunun arkasından bambaşka bir hâdise geldi.

Bir gün Selâhattin'in kızı, "babacığım sana hayırlı bir haberim var, vezirin oğlu beni istiyor. Biz birbirimize meftunuz… babasına söylemiş, babası da Selâhattin gibi bir kuyumcunun kızı, ancak bizim (küfüv derler eskiden, denklik) asâletimize yakışır diyerek sevinmiş.

Ama Selâhattin bir an düşündü ki; o eski Selâhattin değil, artık. Şimdiki Selâhattin'de bir şey yok ki… bozuk para bile kalmamış, bırak altını… o eski denk olma hâli kalmamış. Bir vezirin oğluna verilecek kızın çeyizi, hatırından hayâlinden geçmez bile… üç arkadaşı yardım edecek olsa, nihayet normal ev eşyasını ancak alabilirlerdi. Böyle bir bunalım içerisinde kızına hiçbir şey söylemeden, Hz. Mevlâna'nın huzuruna gitti, hiçbir şey belli etmeden oturdu.

Hz. Mevlâna: Selâhattin gönlünde bir yük var, kaldır. Bu yük beni de bunaltıyor… dedi.

- Yok efendim dediyse de Selâhattin Zerkubî,

- Hayır bunalıyorum, lütfen anlat dedi…

Selâhattin de bu emir üzerine aynen anlattı…

Hz. Mevlâna sohbetten sonra ayağa kalktı "Rabbim bilir, kendi bilir diye niyaz etti" yani üstü kapalı olarak sen bizim için bütün altınlarını feda ettin, kızın şimdi mahçup olacak yahut kızı beş parasız bir kuyumcunun kızı olduğu için vezir oğluna istemeyecek gibi bir tezat doğdu.

O zamana kadar da şehrin ileri gelenleri, zenginleri, devlet adamları, Mevlâna'ya her ziyaretlerinde veya rastladıklarında saygıyla eğilirlerdi. "Efendim, bir emriniz var mı diye usulen sorarlardı. Mevlâna'da hayır, sağ olun. Allah razı olsun der, bir şey istemezdi. Hiç kimseden bir şey istemezdi. Ama, Cenâb-ı Hakk'ın tecellisi, o gün Sultan Keykubat yanından geçiyordu. Mevlâna'yı görünce, gayet hürmetkâr ve bir şekilde sultanlığını üzerinden atarak, büyük bir tevâzuyla selâmladı ve biz size hizmet edemiyoruz, dünyaya daldık bizi hoş gör, bir emrin var mı, dedi…

Bunun üzerine Mevlâna hazretleri "var" dedi. "Şu benim adamımdır. Bunun kızını vezirin oğlu istiyormuş, kız babası sen olacaksın dedi…

Sultan, baş üstüne efendim dedi ve Selâhattin Zerkubî'nin kızına çeyiz yaptı. Hem öyle bir çeyiz yaptı ki, eğer Selâhattin, Mevlâna'ya gelmeyip, kuyumcu olarak kalsaydı, bunun onda birini bile yapamazdı… hattâ o düğün için derler ki, develer üzerindeki çeyizler geçemediği için, Konya'da üç, dört sokağın duvarları yıkılmıştır. Tek o saltanat yerine gelsin diye…

İşte gözyaşları içerisinde, Hz. Mevlâna, Selâhattin'e dedi ki (taa o zaman aklına gelmişti, Allah bunu öder diye) sen altınlarını bizim için dağıttın, Allah ödedi bunu dedi. Bir hususiyet yok bunda, fazla gözünde büyütme dedi…

Çünkü Selâhattin gerçekten de çok ileri derecede bir aşka sahip, gönle sahipti ve Mevlâna'nın dünyasını değiştirdiği güne kadar hizmet etmiş, bir rivayete göre cenazesini kıldırmış, bir rivayete göre de cenazesinin önünde bulunmuş gibi yakînliği olmuştur.

İkinci hadise ise Konya Meram'da bulunan Tavus Sultan öyküsüdür…

Tavus sultan Hindistan'da bir şeyhin talebesidir. 25-30 yaşlarında bir hanımefendidir. Şeyhi Mevlâna'yı çok severmiş. Sohbetleri sırasında Mevlâna'nın yazığı şiirleri okurmuş. Mevlâna'nın şiirleri, ticari kervanlarla üç ayda, beş ayda, altı ayda Hindistan'a ulaşırmış. Selçukluların bir devlet olması ve devletin kendine has birtakım ihtiyaçları bulunması dolayısıyla, Hindistan'la ticari münasebetleri devamlı surette işlerdi, onun için sık sık Hindistan'a gidilir gelinirdi.

Tavus Sultan, o beyitler Hindistan'a geldikçe, alır, okur, Hz. Mevlâna'ya hayranlığı, sevgisi dürüle dürüle yumak haline gelirdi… Son kez bir rubaisi daha geldi ki; müthiş derecede yakıcı…

Ne duruyorum ne yürüyorum,

Üzengideki ayak gibi…

Ne susuyorum ne konuşuyorum,

Kitaptaki yazı gibi…

Ne varım ne yokum,

Gülsuyundaki koku gibi…

Bu rubâi gelince, Tâvus Sultan gönlünün coşkusuna, gönlünün tazyikine sahip olamadı. Şeyhi farkına vardı ve "hadi kalk Konya'ya git sen"… dedi.

Tâvus Sultan çok zengindi. Konya'ya geldi ve Meram'da bir ev aldı… Bir tanburu vardı. Tâvus Sultan, tanburunu kendi başına çalar dururdu… Mevlâna hazretleri de on günde, bazen yirmi günde bir Meram'a sabah namazına giderdi talebeleriyle. Bir gün yine sabah namazından dönerken bir tanbur sesi duydu… Şems'den bir selâm erişti… bu ses, Şems'in selâmı olmadan çıkmaz… Ben buna bakacağım dedi… (talebelerden bazıları oraya bir hanımefendinin geldiğini biliyorlardı, hiç ağızlarını açmadılar) Hz. Mevlâna kapıyı açtı, içeri girdi… baktı ki tanbur çalan bir hanımefendi. Oradaki sohbetleri ve muhabbetleri üç buçuk gün devam etti.

Bu müddet zarfında talebeleri hiçbir şey söylemeden efendi hazretleri tekrar çıkacak diye beklediler. Ama bu bir nev'i Şems gaybubeti gibi bir şey olmuştu. İçerdekinin bir hanımefendi olması nedeniyle yavaş yavaş yine o hain dudaklara bir takım dedikodu silüetleri geldi. Artık Mevlâna hazretleri böyle dedikodu gibi ilkelin de ilkeli hadiselerden o kadar uzaktı ki, kim ne konuşmuş, kim ne yapmış, üzerinde bile durmuyordu.

Talebeleri, kapı açılıp Hz. Mevlâna görününce hepsi saf olmuştu. Mevlâna hazretleri, talebelerine, sizden ummam da belki ileri geri konuşanlar vardır, açın da bakın Tâvus Sultan'a dedi… kapıyı açtılar ki, bir avuç kül… yandı dedi… bu kadarmış tahammülü… üç buçuk gün yanma operasyonuydu…

Bu ne anlama geliyor, bunun hikmeti nedir, nasıl oldu diye sorarsanız, bu aşkın maddeye yansımasıdır. Yakma… maddeyi yakmadır… biliyorsunuz, Aslı'da aşk ateşiyle yanarak ölmüştür. Yani aşk ateşi çok şiddetli geldiği zaman yakar, kül eder. Bu samimiyetini gösteriyor. Hiç kimse kendi kendisini, beşerî sevgiler, mecazi sevgilerle, ben ilâhî aşka kıyasla bu sevgiyi duyuyorum diye, aldatmasın… o nefse aittir. Çünkü, ilâhî aşkla karşı karşıya gelen kimsenin hâdisesi mutlaka yangınla biter. İlâhî aşka aitse o birliktelik, onun dışı mecâzi aşk dediğimiz beşerî aşka aittir. Ama bir mü'minin, bir mü'mine sevgisi fazla olabilir. Bilhassa karı koca arasında çok sıcak olabilir, bunlar mahzurlu şeyler değildir. Şeriatların emrettiği güzel şeylerdir. Öyle kendi kendilerine aşklarını yüceltenler Tâvus Sultan'nın külünü unutmamalıdırlar…

Resulullah (s.a.v.) şöyle buyurmuştur:

"Yalnızlık kötü arkadaştan daha hayırlıdır; sâlih bir arkadaş ise yalnızlıktan daha iyidir…" (Hâkim, III, 343; Beyhâkî, Şuab, 256/4993)

Hâl, sârîdir, yani insandan insana geçicidir. Kişi hayırlı bir insanla arkadaş olursa hayra yönelir, kötü biriyle beraber olursa kötü tesire mâruz kalır. Bu hâl, insan psikolojisinin en temel kanunlarından biridir. Eskiler bunu; "Üzüm üzüme baka baka kararır." diyerek dile getirmişlerdir…

Nitekim yukarıda uzunca bahsettiğimiz Şems ve Mevlâna hadisesi bu duruma çok güzel bir örnektir. Daha başka örnekleri de gelecek bölümlerde ele alacağız.

İnsan kimi sever ve kiminle beraber olursa, onun hâli ile hâllenir. Zira insanoğlunun şahsiyet ve karakteri, diğer insanlarınkine benzemeye ve onları taklit etmeye meyyâldir. Dolayısıyla insan, farkında olarak veya olmadan, muhabbet ve ünsiyet gösterdiği başka birinin husûsiyetlerini kopyalayıverir. Bu husus, bilhassa şahsiyet ve karakterin olgunlaştığı gençlik devresinde çok daha ehemmiyetlidir…

Bundan dolayıdır ki Cenâb-ı Hak, Kur'ân-ı Kerîm'de:

"…Sâdıklarla beraber olunuz!" (Tevbe/119) buyurmaktadır.[46]

VEYSEL KARANİ

Mevlâna ve Şems çıktıkları yolda birbirlerini buldular ve çağlar ötesine açılan kapıda muhteşem ikili oldular. Yola tek başına çıkanlar deyince Veysel Karani'yi anmadan geçmek olmaz. O gerçekten tek başına yola çıkanlar için muhteşem bir örnektir Işığı Allah Resulü idi ama yanında yaşlı anasından başka kimsesi yoktu.

Hakkın habibinin sevgili dostu

Yemen ellerinde Veysel Karani

Asla hata gelmez onun dilinden

Yemen ellerinde Veysel Karani

[46] https://www.islamveihsan.com/muslumanin-es-is-ve-arkadas-secimi-nasil-olmali.html

Anasından destur aldı durmadı
Kâbe yollarını geçti boyladı
Erenler önünde kemer belinde
Aknurdan beni var o sağ elinde

Yunus eydür gelin biz de varalım
Ayağın tozuna yüzler sürelim
Elinde asası hurma dalından
Sırtında hırkası deve yününden

Rumda acemde âşık olduğum
Yemen ellerinde Veysel Karani
Geldi ol Rasulü evde bulmadı
Yemen ellerinde Veysel Karani

Veys Sultan derler hak divanında
Yemen ellerinde Veysel Karani
Hak nasip eylesin komşu olalım
Yemen ellerinde Veysel Karani

Resulullah'ı görmeden, onunla müşerref olmadan iman etti. O görmeden iman edenlerin ilki idi. Gerçek iman sahibi idi.

MEVLÂNA VE ŞEMS- MÜKEMMEL İKİLİ

Mevlâna ve Şems- Tebrizi hakkında Tek başına Yürümek başlığı altında epeyce malumat vermiştik. Mevlâna ve Şems'i yeterince tanımıştık. Sözü uzatmadan, konuyu tekrardan ele almak yerine iyi bir analiz ile taçlandırmak yerinde olacaktır. Aynı usul Tabduk Emre- Yunus Emre ikilisinde de devam edecektir.

Mevlâna Celaleddin-i Rumi ve Şems-i Tebrizi arasındaki ilişki, geleneksel yönetim ve liderlik ikililerinden farklı olarak, modern iş dünyasında yaratıcılığı ateşleyen (katalizör) ve kurumsal dönüşümü sağlayan dinamikleri anlamak için eşsiz bir model sunar.

Bu ilişkiyi, hem iktisadi (organizasyonel dönüşüm) hem de manevi (liderlik gelişimi) açılardan analiz edelim.

Mevlâna ve Şems: Dönüşümün İki Gücü

Bu ikili, bir organizasyonda mevcut liderlik yapısı (Mevlâna) ile radikal değişimi tetikleyen dışsal etki (Şems) arasındaki ilişkiyi temsil eder.

A. İktisadi (Organizasyonel) Analiz: Kurumsal Dönüşüm

Bu bağlamda Mevlâna, büyük, yerleşik ve saygın bir kurumun (medrese) yöneticisi (üniversite rektörü/CEO) iken; Şems, bu kurumu kökünden sarsan "dışarıdan gelen danışman/katalizör (Disruptive Consultant)" rolündedir.

Figür / Rol	**Yönetim Statüsü**	**İktisadi Fonksiyon / Dönüşüm**
Mevlâna (Kurum)	Yerleşik Otorite, CEO, Baş Eğitmen.	Kurumsal Bilgi Bankası: Bilgi birikimini, entelektüel sermayeyi ve kurumsal güvenirliği temsil eder. Statükoyu yönetir.
Şems (Katalizör)	Dışarıdan Gelen Çalkalayıcı, Danışman, Mentör.	Radikal İnovasyon ve Dönüşüm: Kurumu "uyku" halinden çıkarıp, yeni bir değer teklifi (şiir ve sema ile mistik coşku) yaratmaya zorlar.
Dinamik (İş İlişkisi)	Dönüşüm Odaklı Ortaklık (Transformational Partnership)	Şems'in gelişi, Mevlâna'nın akademik kariyerini bırakıp sanat ve maneviyat endüstrisine girmesine neden olur. Bu, bir şirketin eski iş modelini terk edip radikal olarak yeni, ancak riskli bir pazara girmesine benzer.

İktisadi Ders: Her kurum, yerleşik bilgisiyle (Mevlâna'nın dersleriyle) başarılı olabilir, ancak zirveye ulaşmak ve çağının ötesine geçmek için radikal bir etkiye (Şems) ihtiyaç duyar. Şems, Mevlâna'nın gizli potansiyelini ortaya çıkaran, zorlayıcı bir stratejik danışmandır.

B. Manevi (Liderlik Gelişimi) Analizi: Öz Liderlik

Mevlâna ve Şems arasındaki ilişki, modern liderlerin kişisel gelişim (Self-Development) ve otantik liderliğe geçiş yolculuğudur.

1. Öz Liderliğe Geçiş (Şems'in Fonksiyonu)

Mevlâna, Şems'le tanışmadan önce saygın, bilgili ancak geleneksel bir liderdi. Şems'in gelişi, onun için bir "liderlik koçluğu (Executive Coaching)" seansı gibiydi, ancak çok daha yoğun ve radikaldi.

- Mevlâna: "Olan Lider" (Liderlik pozisyonunu dolduran kişi). Kitap bilgisiyle, mantık (logos) ile konuşurdu.
- Şems: "Olması Gereken Lider" (Potansiyelini tam olarak gerçekleştiren kişi). Gönül bilgisiyle, duygu ve coşku (pathos) ile konuşurdu.

Şems, Mevlâna'yı unvanlarının ve entelektüel zırhının dışına çıkmaya zorladı. Bir liderin kurum kimliğiyle olan aşırı özdeşleşmesini kırmak, manevi dönüşümün anahtarıdır.

2. Risk Alma ve Teslimiyet (Manevi Sermaye)

Şems'in aniden gelişi ve gidişi, Mevlâna'nın hayatında büyük bir riskti. İnsanlar onu terk etmesinden dolayı eleştirdi. Mevlâna, bu riski göze alarak büyük bir manevi sermaye (Divan-ı Kebir ve Mesnevi) oluşturdu.

- Manevi Ders: Gerçek liderlik, konfor alanını (comfort zone) terk etmeyi gerektirir. Bazen, radikal bir vizyon uğruna (Şems'in öğrettikleri), mevcut ün ve servetten vazgeçmek gerekir. Liderin manevi gücü, zor zamanlarda teslimiyet (iç huzur) gösterebilmesinde yatar.

3. Etkiyi Kurumsallaştırma (Miras)

Şems'in fiziksel olarak ayrılmasından sonra, Mevlâna, Şems'in getirdiği ateşi söndürmedi, aksine onu kurumsallaştırdı. Mesnevi'yi yazdı, Semayı bir ritüel haline getirdi ve Mevleviliği kurdu.

- Manevi Ders: Dönüşümün kalıcı olması için, dışarıdan gelen ilhamın (Şems) içselleştirilmesi ve bir yönteme (Mesnevi) dönüştürülmesi gerekir. Bir liderin manevi mirası, kendi potansiyelini gerçekleştirdikten sonra, bu bilgeliği bir sisteme (tarikat, şirket kültürü) dönüştürme yeteneğiyle ölçülür.

Sonuç: Yönetimin ve Kalbin Dengesi

Mevlâna ve Şems ikilisi, modern patron ve CEO'lara şunu söyler:

"Organizasyonel zirveye ulaşmak için bilgi ve mantık (Mevlâna) esastır, ancak yaratıcılık, otantiklik ve ruh (Şems) olmadan, zirvedeki başarı kuru kalır ve uzun sürmez. En etkili lider, kitabın bilgisiyle yetinmeyip, kalbin bilgisine ulaşmak için radikal bir değişim koçuna ihtiyaç duyan kişidir."

Mevlâna ve Şems arasındaki ilişkinin en çarpıcı ve iktisadi açıdan en değerli kısmı, Şems'in ayrılığının yarattığı organizasyonel travmanın nasıl yaratıcı bir çıkışa ve ürünleşmeye (Mesnevi) dönüştüğüdür.

Bu süreci, modern bir şirketin kriz yönetimi ve inovasyon dinamikleri üzerinden inceleyelim:

Yaratıcı Çıkış: Ayrılık ve Mesnevi'nin Doğuşu

Mevlâna'nın Şems'le olan manevi bağı, modern bir şirketin kurucusuyla olan vizyoner bağını veya kilit bir inovasyon ekibini temsil eder. Şems'in aniden ve kesin olarak gidişi, organizasyon için bir kriz ve kayıp durumudur.

1. Kriz Yönetimi: Değişim Evreleri

Şems'in ayrılığının yarattığı (yaratmak kelimesinin insanlar için kullanmak istemiyorum lakin kavram o kadar çok kullanılır oldu ki artık insanlar

yadırgamıyor. Gerçek yaratıcı Allah'tır. Bu unutulmamalı) etki, modern yönetim bilimindeki değişim yönetimi (Change Management) evrelerine benzer:

- İnkâr ve Şok (Denial & Shock): Mevlâna ve çevresinin ilk tepkisi, Şems'in aranması ve bulunması çabasıdır. *(Modern Şirket: Başarısız olan bir projeyi veya kaybedilen kilit bir personeli geri getirme çabaları.)*
- Öfke ve Boşluk (Anger & Void): Şems'in kesin olarak geri gelmeyeceğinin anlaşılmasıyla büyük bir boşluk ve keder dönemi başlar. Mevlâna, ders vermeyi bırakır, inzivaya çekilir. *(Modern Şirket: Eski iş modelinin tamamen başarısız olduğunun anlaşılmasıyla yaşanan moral çöküntüsü ve verimlilik kaybı.)*
- Kabullenme ve Dönüşüm (Acceptance & Transformation): Mevlâna, Şems'in manasını kendi içinde bulmaya karar verir. Bu, içsel bir dönüşümle birlikte, manevi enerjinin yeni bir ürüne (şiir/Mesnevi) kanalize edilmesidir.

2. İktisadi Dönüşüm: Bilgi Ürünleşmesi

Bu süreçte yaşanan en önemli iktisadi hareket, Mevlâna'nın içsel bilgi ve deneyimini (Şems'ten aldığı ilhamı), tüketilebilir ve çoğaltılabilir bir "ürüne" dönüştürmesidir: Mesnevi.

Kavram	**Mevlâna Öncesi (Eski Model)**	**Mesnevi (Yeni Ürün)**
Bilgi Aktarımı	Yüz Yüze Medrese Dersi, Kitap Ezberciliği.	Yazılı Edebiyat (Mesnevi): Yüksek ölçeklenebilirlik.
Pazar Erişimi	Konya ve Çevresi (Lokal Etki).	Bölgesel ve Küresel Etki: Şiir dili sayesinde farklı kültürlere yayılma.
Müşteri Değeri	Hukuki ve Dini Bilgi (Sadece Entelektüel Doyum).	Duygusal ve Manevi Doyum: Hikâye anlatımıyla kitlelere ulaşma.
Ürün Maliyeti	Yüksek zaman ve emek maliyeti.	Düşük Çoğaltma Maliyeti (Yazılı Eser).

Teknik Ders: Şems'in gidişi, Mevlâna'nın "yüz yüze danışmanlık (ders)" modelini bırakıp, "yazılı içerik (Mesnevi)" modeline geçmesine neden olan bir organizasyonel zorlamadır. Bu, bir hizmet şirketinin, uzmanlık bilgisini kitap, yazılım veya eğitim programı gibi ölçeklenebilir bir ürüne dönüştürmesine benzer.

3. Manevi Yaratıcılık: Otantik Sesin Bulunması

Şems'in yarattığı travma, Mevlâna'nın "otantik sesini" (Authentic Voice) bulmasını sağladı.

- Dışsal Motivasyonun İçselleştirilmesi: Mevlâna, Şems'i dışarıda aramayı bırakıp, O'nun ruhunu kendi şiirlerinde ve Semasında yaşattı.

Bu, liderin dışsal onay ve ilham kaynaklarına bağımlılığı bırakıp, içsel vizyonuna güvenmeye başlamasıdır.

- Acıdan Sanat Yaratma (Sublimation): Yaşanan manevi acı ve kayıp, yaratıcı bir enerjiye (şiire) dönüştürüldü. Ayrılık, aynı zamanda yaratıcılığın katalizörü oldu. Modern bir organizasyonda, büyük bir başarısızlık (kriz), genellikle en radikal ve başarılı inovasyonların kapısını açar.

Sonuç: Liderlikte Yaratıcı Travma

Mevlâna'nın yaşadığı bu süreç, modern liderlere şu dersi verir:

- Büyük Liderlik, Konfor Alanının Dışındadır: Gerçek liderlik olgunluğu ve yaratıcı zirve, ancak büyük bir risk, kayıp veya kriz (travma) sonrasında ortaya çıkar.
- Boşluğu Doldurma Mekanizması: Kritik bir kaynak veya vizyoner lider (Şems) ayrıldığında, organizasyonun onu geri getirmek yerine, o boşluğu dolduracak yeni bir yaratıcı sisteme ve ürüne (Mesnevi) odaklanması gerekir. Bu, bir kayıp stratejisini, büyüme stratejisine dönüştürmektir.

Organizasyonel travma sonrası büyüme (Post-Traumatic Growth) kavramına odaklanarak, liderliğin en zorlu anlarda bile nasıl yeni bir değer yaratabileceğini göstermektedir.

TABDUK EMRE- YUNUS EMRE

Taptuk Emre ve Yunus Emre ikilisi, modern iş ve yönetim dünyasında Mentörlük (Mentorship), Yetenek Gelişimi (Talent Development) ve Otoritenin Devri (Succession Planning) konularını analiz etmek için kusursuz bir örnektir.

Bu iki figürü, tıpkı önceki ikililerde olduğu gibi, iktisadi (organizasyonel) ve manevi (liderlik) açılardan inceleyelim:

Taptuk Emre ve Yunus Emre: Mentörlük ve Yetenek Devri

Bu ikili, bir organizasyonun mevcut lideri (Taptuk Emre) ile bu liderin mirasını devralacak ve onu yeni bir düzeye taşıyacak olan gelecek nesil lideri (Yunus Emre) arasındaki ilişkiyi temsil eder.

A. İktisadi (Organizasyonel) Analiz: Yetenek Gelişimi ve Miras

Bu bağlamda Taptuk Emre, kurucusu olduğu "dergâhı" (bir nevi akademi/organizasyon) yöneten, deneyimli ve otoriter bir patron (Patron/Chairman) figürüdür. Yunus Emre ise, kurumsal mirası geleceğe taşıyacak olan yüksek potansiyelli (High-Potential) çıraktır.

Figür / Rol	Yönetim Statüsü	İktisadi Fonksiyon / Miras
Taptuk Emre (Mentör)	Kurucu, Patron, Akademinin Baş Öğretmeni.	Kurumsal Bilgi ve Kültür Taşıyıcısı: Organizasyonun temel etik kurallarını ve süreçlerini (dergâhın disiplini) oluşturur ve uygular. Vizyonun sürekliliğini sağlar.
Yunus Emre (Çırak)	Yüksek Potansiyelli Yetenek, Geleceğin Lideri.	Marka Elçisi ve Pazarlama: Taptuk Emre'nin (organizasyonun) felsefesini yeni, anlaşılır ve evrensel bir dille (Türkçe şiirle) kitlelere yayar. Pazar erişimini (market reach) katlar.
Dinamik (İş İlişkisi)	Yetenek Geliştirme ve Başarı Planlaması (Succession Planning)	Taptuk Emre, Yunus'un yeteneklerini test eder, ona tecrübe kazandırır ve nihayetinde onay vererek (Taptuk 'un "Yunus bizim Yunus'umuzdur" demesi), organizasyonun gelecekteki marka yüzünü ve liderini belirler.

İktisadi Ders: Büyük bir patronun başarısı, kendi bilgeliğini ne kadar etkili bir şekilde sonraki nesle aktarabildiğiyle ölçülür. Taptuk Emre'nin asıl başarısı, bir sonraki nesil liderin (Yunus Emre) kurumun mesajını (tasavvuf felsefesini) ölçeklenebilir ve geniş kitlelere ulaşılabilir bir forma (Türkçe şiir) dönüştürmesini sağlamaktır.

B. Manevi (Liderlik Gelişimi) Analizi: Disiplin ve Dönüşüm

Yunus Emre'nin Taptuk Emre'nin dergâhındaki yılları, modern bir liderin disiplin, sabır ve alçakgönüllülük kazanma sürecine benzer.

1. Disiplin ve Sabır Yatırımı (Operasyonel Verimlilik)

Rivayete göre Yunus, dergâhta uzun yıllar odun taşıma görevini üstlenmiştir. Düzgün odun taşıması, sadece fiziksel bir görev değil, aynı zamanda zihinsel ve manevi bir disiplin sınavıdır.

- Manevi Ders: Gerçek liderlik, en temel ve sıkıcı görevlerdeki (odun taşıma) tutarlılık (consistency) ve mükemmeliyetten (düzgün odun) doğar. Bir CEO, organizasyonun operasyonel temelini anlamadan zirveye çıkamaz.
- Modern Liderliğe Aktarım: Liderler, kariyerlerinin başında temel operasyonel süreçleri bizzat deneyimlemeli, hatta "en alttan başlamalıdır". Bu, alçakgönüllülük (humility) ve sistemleri anlama yeteneği kazandırır.

2. Dışsal Onaydan İçsel Değere Geçiş (Yetki Devri)

Yunus'un ilk şiir denemeleri, kendi manevi gelişimini dışsal bir yetkiyle (Taptuk Emre'nin izniyle) onaylatma çabasıydı. Taptuk Emre'nin manevi izni ve onu tanıması, Yunus'un yaratıcılığının kilidini açmıştır.

- Manevi Ders: Bir mentörün (Taptuk) en önemli görevi, çırağın potansiyeline inanmak ve ona yetki devretmektir. Taptuk, sadece bilgi değil, aynı zamanda manevi güç (nefes) aktarmıştır.
- Modern Liderliğe Aktarım: Bir patron, yüksek potansiyelli çalışanlarına sadece görev vermekle kalmamalı, onlara güven ve manevi cesaret aşılamalıdır. Gerçek yetki devri (Empowerment), otoriteyi paylaşmakla başlar.

Sonuç: Patronun Varlığı ve Markanın Geleceği

Yunus Emre ve Taptuk Emre'nin hikayesi, modern liderliğe şu iki önemli dersi sunar:

- Taptuk Emre Modeli (Patron): Başarılı bir patron, uzun ömürlü bir kurumsal kültür yaratmalı ve yeteneği sabırla pişirmelidir. En büyük başarı, kendi gölgesini aşacak bir çırak yetiştirmektir.
- Yunus Emre Modeli (Gelecek CEO): Başarılı bir lider, kurumsal disipline saygı duymalı, temel süreçlerde mükemmeliyeti yakalamalı ve mentörünün (Taptuk) felsefesini çağın diline (Türkçe şiir) tercüme ederek organizasyonun marka değerini yükseltmelidir.

Yunus Emre ve Taptuk Emre ikilisinin dergâh yönetimindeki ekonomik modelini ve felsefelerinin küresel yayılımını ele alarak, modern iş dünyasına yansımalarını daha da derinleştirelim.

Dergâhın Ekonomik Modeli: Kurumsal Sürdürülebilirlik

Taptuk Emre'nin dergâhı, kendi döneminin ekonomik şartlarında ayakta kalan ve hizmet üreten bir "kâr amacı gütmeyen kuruluş (Non-Profit Organization)" veya "akademi/eğitim merkezi" olarak ele alınabilir.

1. Kıt Kaynak Yönetimi ve Yalın Operasyon (Lean Management)

- Ekonomik Model: Dergâhlar genellikle vakıflar, bağışlar ve dervişlerin emeği ile ayakta dururdu. Bu, günümüzdeki "gönüllülük temelli operasyonlar" ve "kamu faydası odaklı projeler" ile benzerdir.
- Taptuk Emre'den Ders: Yönetici, sınırlı kaynaklarla (kıtlık ekonomisi) bile yüksek değer yaratmanın yollarını bulmalıdır. Yunus'un odun taşıması, bu modelde iç kaynak kullanımına ve verimliliğe (düzgün odun: hatasız, kayıpsız iş yapma) verilen önemi gösterir.

İktisadi Terim: "Bootstrapping" (Dışarıdan finansman almadan, kendi imkânlarıyla işi kurma ve büyütme). Dergâh, büyük sermayeye bağımlı kalmadan, insan sermayesine (Yunus gibi yetenekler) yatırım yaparak sürdürülebilirliğini sağlamıştır.

2. Üretim ve Değer Zinciri (Value Chain)

Dergâhın "ürünü" (çıktısı) neydi? Manevi bilgi, ahlak ve toplum için faydalı bireylerdi.

- Hammadde (Input): Ham ve disipline edilmemiş genç insanlar (Yunus'un dergâha ilk gelişi).
- İşlem (Process): Taptuk Emre'nin rehberliği, zikir, hizmet ve disiplin (Yunus'un 40 yıl hizmeti).
- Bitmiş Ürün (Output): Olgunlaşmış, bilge, topluma fayda sağlayan bireyler ve Mesaj (Yunus Emre'nin şiirleri).

Bu değer zincirinde Taptuk Emre, "Kalite Kontrol Yöneticisi" rolünü üstlenir. Yunus'u en zorlu hizmetlere tabi tutarak, bitmiş ürünün (liderin) pazar şartlarına (toplumsal sorunlara) dayanıklı olmasını garantiler.

Felsefenin Küresel Yayılımı: Marka Erişimi ve Lokalizasyon

Yunus Emre'nin asıl dehası, Taptuk Emre'nin felsefesini küresel bir markaya dönüştürmesidir.

1. Lokalizasyon ve Pazar Erişimi (Market Access & Localization)

- Eski Model Engeli: Mevlâna ve birçok alim, eserlerini o dönemin entelektüel dili olan Farsça veya Arapça ile yazıyordu. Bu, mesajın halk katmanlarına ulaşmasını engelliyordu (Lokal Pazar Engeli).
- Yunus Emre'nin İnovasyonu: Yunus Emre, Taptuk'tan aldığı felsefi bilgeliği, halkın konuştuğu sade Türkçe ile aktarmıştır. Bu, bilgi ve felsefeyi demokratikleştirme eylemidir.

İletişim Stratejisi: Yunus Emre, modern bir CEO'nun yaptığı gibi, "kullanıcı arayüzünü (User Interface)" basitleştirmiştir. Karmaşık manevi yazılımları, herkesin anlayabileceği basit ve akılda kalıcı bir dil ile sunarak, organizasyonun marka erişimini Anadolu'nun en ücra köşelerine taşımıştır.

2. Evrensellik ve Markanın Kalıcılığı (Brand Sustainability)

Yunus Emre'nin şiirleri, sevgi, adalet, insan sevgisi gibi evrensel temalara odaklanır.

- Marka Değeri: Bu evrensel temalar, Yunus Emre'nin (ve dolayısıyla Taptuk Emre'nin dergâhının) felsefesinin zaman ve mekân sınırlarını aşmasını sağlamıştır. Bu, bir markanın küresel kabul görmesi ve kültürel bağlamdan bağımsız olarak sevilmesi anlamına gelir.
- Kalıcı Miras (Legacy): Taptuk Emre bir "organizasyon kurdu"; Yunus Emre ise o organizasyonun "marka sloganını" ve "misyon beyanını" (statement of purpose) yazdı. Bu sayede Taptuk'un felsefesi, yüzlerce yıl süren bir marka kalıcılığına ulaştı.

Bu detaylı analiz, Taptuk Emre ve Yunus Emre ilişkisini sadece manevi bir hiyerarşi değil, aynı zamanda sürdürülebilir, yalın ve küresel bir bilgi

organizasyonunun nasıl kurulup yönetileceğine dair bir model olarak sunmaktadır.

Yunus Emre'nin Yalın Türkçe ile söylediği şiirlerin analizi, modern pazarlama ve iletişim stratejileri açısından gerçekten bir "Dil Devrimi" ve "Pazar Stratejisi" olarak incelenebilir.

Bu analizi, Yunus Emre'nin kullandığı dilin teknik özelliklerini, yarattığı etkiyi ve günümüz iş dünyasına derslerini üç ana başlıkta ele alalım.

Yunus Emre'nin Dil Devrimi: Yalınlığın Gücü

Yunus Emre, felsefesini aktarırken, dönemin yaygın entelektüel dilleri olan Farsça ve Arapça yerine, Anadolu halkının konuştuğu, sade ve anlaşılır Türkçeyi seçerek bilinçli bir iletişim stratejisi yürütmüştür.

1. Lokalizasyon ve Pazar Segmentasyonu (Localization & Market Segmentation)

- Eski Model (Elitizm): Mevlâna gibi büyük düşünürler Farsça yazıyordu. Bu, manevi bilginin sadece "entelektüel seçkinler" (medrese öğrencileri, saray çevresi) tarafından tüketilebileceği anlamına geliyordu. (Yüksek fiyatlı, niş bir ürün.)
- Yunus'un İnovasyonu: Yunus Emre, "halk" segmentini ana hedef kitlesi olarak belirledi. Kullandığı yalın Türkçe, mesajını doğrudan ve aracısız olarak okuma yazma bilmeyen köylülere, göçebelere ve esnaflara ulaştırdı.

İletişim Dersleri: Modern bir şirket, mesajını hedef kitlenin anlayacağı dilde formüle etmelidir. Yunus, karmaşık felsefeyi, halkın günlük hayattan örneklerle (dağ, taş, nehir, aşk acısı) "lokalize" ederek, erişilebilir ve duygusal bir bağ kuran bir marka yarattı.

2. Kısa ve Öz İletişim (Concise Communication)

Yunus Emre'nin şiirleri, genellikle didaktik (öğretici) ancak akılda kalıcı bir yapıya sahiptir.

- Teknik Özellik: Şiirlerinde sıkça hece ölçüsünü ve yarım kafiyeyi kullanmıştır. Bu yapı, şiirlerin kolayca söylenmesini, ezberlenmesini ve kulaktan kulağa yayılmasını (viral etki) sağlamıştır.
- Marka Sloganı Etkisi: Yunus'un mısraları, adeta birer "marka sloganı" veya "manifesto cümlesi" işlevi görmüştür: *"Yaradılanı severiz, Yaradan'dan ötürü."* Bu tür kısa, net ve duygusal yüklü ifadeler, felsefesinin temelini anında özetler.

İletişim Dersleri: Özellikle bilgi bombardımanının olduğu günümüzde, liderler ve markalar mesajlarını sadeleştirmeli ve maksimum etkiyi minimum kelimeyle yaratmalıdır. Yalınlık, karmaşıklığı yener.

Analiz: Mesajın İletimi ve Organizasyonel Fayda

Yunus Emre'nin dil seçimi, Taptuk Emre'nin dergâhı için sadece kültürel değil, aynı zamanda organizasyonel ve iktisadi faydalar da sağlamıştır.

1. Ölçeklenebilirlik (Scalability) ve Çoğaltma Maliyeti

- Maliyet Etkinliği: Türkçe şiirler, pahalı el yazması kitaplara veya medrese eğitimine bağımlı değildi. Halk arasında sözlü gelenekle (oral tradition) yayılması, felsefenin çoğaltma maliyetini (replication cost) sıfıra indirdi.
- Organizasyonel Yayılım: Taptuk Emre'nin felsefesi, Yunus Emre sayesinde Anadolu coğrafyasında hızla ve kitlesel olarak yayıldı. Yunus, dergâhın marka elçisi ve yayılım kanalı (distribution channel) oldu.

İş Modeli Dersleri: Modern iş modellerinde yayılım maliyetlerini düşürmek ve hizmeti/bilgiyi geniş kitlelere ulaştırmak esastır. Yunus'un dili, bilginin ücretsiz ve zahmetsizce yayıldığı bir açık kaynak (Open Source) modeline dönüşmüştür.

2. Duygusal Bağ ve Müşteri Sadakati (Emotional Connection & Loyalty)

Yunus'un dili, sadece anlaşılır değil, aynı zamanda samimi ve içtendir. Halk, kendisini anlatan bu dildeki felsefeye "duygusal yatırım" yaptı.

- Farklılaştırma (Differentiation): Farsça yazan alimler bilgi sunarken, Yunus Emre duygu ve dert ortaklığı sundu. Bu, onu rakiplerinden (diğer felsefi akımlardan) net bir şekilde ayırdı.
- Sadakat: Duygusal bağ kurulan bir felsefe (ve marka), zor zamanlarda bile sadık bir takipçi kitlesi yaratır. Bu kitle, felsefeyi sürdürür ve korunmasına yardımcı olur.

Günümüz İş Dünyasına Özeti

Yunus Emre'nin dil devrimi, modern liderlik ve iletişim stratejilerine üç temel ders sunar:

1. Kullanıcı Merkezli Tasarım (User-Centric Design): Mesajınızı "kullanıcının" (halkın) diline göre tasarlayın, kendi entelektüel rahatlığınıza göre değil.
2. Yalınlık Satış Gücüdür: En karmaşık fikirler bile, en basit dilde sunulursa en büyük etkiyi yaratır. Sadelik, güven ve erişim sağlar.
3. Duygusallık Zirveye Taşır: Gerçek etki ve uzun vadeli sadakat, mantıkla (logos) değil, duygusal bağ (pathos) kurularak sağlanır. Yunus, bunu Türkçenin samimi sesiyle başarmıştır.

Bu analiz, Yunus Emre'nin şiirlerini bir "pazarlama metni" ve dilini ise bir "erişim aracı" olarak ele almıştır. Bu açıdan, Yunus Emre, Taptuk Emre'nin

dergâhını küresel bir fenomene dönüştüren Baş Pazarlama Yöneticisi (CMO) olarak görülebilir.

Yunus Emre'nin eserlerini salt iktisadi birer "pazarlama metni" olarak görmek, onların derin manevi boyutunu ve asıl amacını kaçırır. Bu bağlamda, onun şiirlerini bir "ilahi aşkın yansıması" ve "manevi yolculuğun belgelenmesi" olarak yorumlayarak, bu derinliği modern liderlik ve kişisel gelişim (manevi CEO'luk) açısından analiz edelim.

Yunus Emre: İlahi Aşkın CMO'su Değil, Şairi

Yunus Emre'nin şiirleri, bir mesajı yayma aracı olmaktan çok, yaşadığı manevi deneyimin samimi ve zorunlu bir ifadesidir. Bu, modern iş dünyasında "otantik liderlik" ve "içsel motivasyon" kavramlarıyla ilişkilendirilebilir.

1. Şiir Değil, "Hâl"in İfadesi: İçsel Motivasyon

- Manevi Yorum: Yunus'un şiirleri, Taptuk Emre dergâhında geçirdiği uzun yıllar boyunca olgunlaşan "gönül hallerinin" (coşku, ayrılık acısı, teslimiyet, vuslat arzusu) bir yansımasıdır. Şiir, dışarıdan gelen bir talep üzerine yazılan bir metin değil, içten gelen bir zorunluluktur.
    - *Örneğin:* "Aşkın beni benden aldı..." dizesi, bir ticari kayıp veya başarıyı değil, kişisel varoluşun erimesini anlatır.
- Liderliğe Aktarım: Otantiklik (Authenticity): Gerçek liderlik, dışsal beklentileri karşılamaya çalışmaktan (pazarlama) ziyade, liderin kendi özünden (ilahi aşk) gelen vizyonu ve tutkuyu yansıttığında en etkili olur. Yunus'un şiirlerinin kalıcı olmasının nedeni, %100 otantik olmasıdır. O, olduğu şeyi söyledi.

2. Yalın Dil: Perdesiz İletişim (Transparency)

- Manevi Yorum: Yunus'un sade ve içten Türkçe kullanması, sadece halka ulaşma stratejisi değil, aynı zamanda "perdesiz, saf bir iletişim" arayışıdır. İlahi aşkın derinliği, süslü ve karmaşık ifadelere (Farsça şiir dili) ihtiyaç duymaz; aksine, yalınlıkta daha saf bir şekilde parlar.
    - *Örneğin:* "Bir ben vardır bende, benden içeru." dizesindeki derin felsefi anlam, en sade Türkçe ile ifade edilmiştir.
- Liderliğe Aktarım: Şeffaflık (Transparency): Liderlikte en güçlü iletişim, karmaşık ve anlaşılmaz jargondan arınmış, doğrudan ve dürüst olandır. Yunus'un yalınlığı, dürüstlük ve açıklığın en yüce manevi örneğidir.

3. Evrensellik: İnsan Kaynağına Odaklanma (Human-Centric Focus)

- Manevi Yorum: Yunus Emre, şiirlerinde "insan"ı merkeze koyar. İlahi aşk, "Yaradılanı sevme" eyleminde tezahür eder. Bu, felsefeyi soyut teolojiden çıkarıp, pratik insan ilişkilerine indirger.

    - *Örneğin:* "Gelin tanış olalım, işi kolay kılalım, sevelim sevilelim..." Bu bir ticari çağrı değil, toplumsal barış ve manevi birliktelik manifestosudur.
- Liderliğe Aktarım: Değer Odaklılık (Value-Driven): Başarılı bir organizasyon, kârı değil, insanı ve insana hizmeti merkeze koyduğunda uzun vadede kazanır. Yunus'un şiirleri, modern liderlere "çalışanlarını ve müşterilerini, yaradılış gayeleri içinde sevme" felsefesini öğretir.

Manevi CEO'luk: İlahi Aşkın Yol Haritası

Yunus Emre'nin şiirleri, günümüzün "manevi CEO" veya "değer temelli lider" figürünün takip etmesi gereken bir içsel gelişim yol haritası sunar:

Manevi Evre	**Yunus Emre Şiirinden Yansıma**	**Modern Liderlik Karşılığı**
Arayış (Vizyon)	"Çıktım erik dalına, anda yedim üzümü." (Mantık dışı arayış)	Yüksek Vizyon: Risk alarak alışılmışın dışındaki (mantık dışı) fikirlerin peşinden gitme cesareti.
Ayrılık/Sınanma (Kriz)	"Sensiz geçen günlerimi, bilmem neylerim neylerim." (Ayrılık acısı)	Kriz Yönetimi: Başarısızlık anlarında bile pes etmeme, acıyı öğrenme ve dönüşme enerjisine çevirme.
Teslimiyet (İzin Verme)	"Ben gelmedim dava için, benim işim sevi için." (Egodan vazgeçiş)	Hizmetkâr Liderlik (Servant Leadership): Kişisel egoyu arka plana atarak, organizasyonun ve *büyük amacın* hizmetkarı olma.
Vuslat/Birlik (Misyon)	"Yaradılanı severiz, Yaradan'dan ötürü." (Misyon özeti)	Değer Temelli Misyon: Tüm iş ve kararları, sevgi ve birlik gibi temel, evrensel bir değer etrafında birleştirme.

Sonuç olarak, Yunus Emre'nin şiirleri, ilahi aşkın saf bir yansıması olarak, liderliğin özünde samimiyet, dürüstlük ve derin bir insan sevgisinin olması gerektiğini öğretir. Bu manevi temel, iktisadi başarının da en sağlam dayanağıdır.

BEDİÜZZAMAN SAİD NURSİ- AHMET HÜSREV ALTINBAŞAK

Cumhuriyet Türkiye'sinde laiklik merkezin hâkim ideolojisi olurken din ise çevrenin diğer bir ifade ile geleneğin söylemi olmuştur. Batılılaşma projesinin ateşli bir şekilde uygulandığı ve dinsizliğin bir meziyet gibi gösterildiği dönemlerde Üstad Bediüzzaman, bu zamanda en mühim vazifenin iman kurtarmak olduğunu ifade ediyor ve bu konudaki hissiyatını şöyle dile getiriyordu: "Karşımda müthiş bir yangın var. Alevleri göklere yükseliyor. İçinde evlâdım yanıyor, imanım tutuşmuş yanıyor. O yangını söndürmeye, imanımı kurtarmaya koşuyorum." Ona göre eski zamanda dalalet cehaletten geliyorken, bu zamanda fen, felsefe ve ilimden geliyordu. Bunun ise izalesi müşküldü. O eserlerinde yaptığı aklî ve Kur'anî izahlarla insanları dalaletten kurtarmaya ve imanları tahkik derecesine yükseltmeye çalışıyordu. Diğer taraftan getirdiği deliller ve yaptığı ilmî ispatlarla

materyalizm ve tabiatçılık gibi zararlı felsefelerin belini kırıyor, onları mesnetsiz bırakıyordu. Bediüzzaman'ın en bariz vasıflarından birisi de söyleyeceği sözünü eğip bükmeden en net bir şekilde söyleyebilmesiydi. Bir İslam âlimi ve bir dava adamı olarak yalnızca Allah'tan korkmayı kendisine düstur ediniyor, yeri geldiğinde esaslı tepkiler vermekten geri durmuyordu. En önemli itirazlarından birini yönetim konusunda yapıyor, İslam'ın peygamberine tabi olmayan yönetici hakkında şöyle söylüyordu: "Padişah peygamberimizin emrine itaat etse ve yoluna gitse halifedir, biz de ona itaat edeceğiz. Yoksa Peygamber'e tabi olmayıp zulüm edenler padişah da olsalar haydutturlar. "(Tarihçe-i Hayat, s. 57) Yapılan İslam'a aykırı kanunlara itirazlarda bulunuyor bu itirazını da şu cümlelerle ifade ediyordu: "Hükûmet-i Cumhuriye ne hal kesbettiğini bilmiyorum. Eliyâzübillâh eğer dinsizlik hesabına, imanına ve ahiretine çalışanları mesul edecek kanunları yapan ve kabul eden bir dehşetli şekle girmiş ise bunu size bilâ-perva ilân ve ihtar ederim ki: Bin canım olsa, imana ve ahiretime feda etmeğe hazırım. Ne yaparsanız yapınız!" (Tarihçe-i Hayat, s. 358) Bediüzzaman'ın önde gelen talebelerinden olan Hüsrev Altınbaşak, 1931'de Bediüzzaman ile tanıştıktan sonra bütün hayatını Risale-i Nur hizmetine vakfetmiş bir hizmet adamıdır.

Bediüzzaman'ın önde gelen talebelerinden olan Hüsrev Altınbaşak, Isparta'da dünyaya geldi. Kurtuluş Savaşı'na katıldı. 1931 yılında Bediüzzaman Hazretleri ile tanıştıktan sonra bütün hayatını Risale-i Nur hizmetine vakfetti. Bediüzzaman ile birlikte Eskişehir, Denizli ve Afyon'da hapis yattı. Pek güzel ve okunaklı hattı ile Risale-i Nur'ların yazılmasında büyük hizmetleri geçti. Risalelerin yazım ve neşri için yıllarca büyük bir dirayet, gayret ve cesaretle faaliyet gösteren muhteşem bir organizasyon içinde Üstadın "Gül Fabrikası" olarak isimlendirdiği ekibin başında idi. Bediüzzaman'ın en büyük gayelerinden biri olan tevafuklu Kur'ân'ı yazdı. Bediüzzaman'ın vefatından sonra da birçok kereler yargılanarak hapis yattı. Lâhikalarda kendisinin birçok mektubu bulunduğu gibi, Bediüzzaman da eserlerinin ve mektuplarının pek çok yerinde Hüsrev Altınbaşak'tan söz etmekte ve onu Risale-i Nur talebelerine numune göstermektedir. 1974 yılında Risale-i Nur hizmetinin devamını sağlayan Hayrat Vakfını kurarak hizmeti kurumsal hale getirmiştir. Çalışmamıza konu edinmemizin sebebi çağımızda yukarıda belirttiğimiz gibi İslam dinine karşı olan tavır ve baskılara karşı müthiş bir dirayet, sabır ve ilmi çalışmalar ve neşri konusunda gösterilen çabaların anlam kazanmasının analizidir.

Çağımızın liderlik ve manevi direniş modeline geçiş yapıyoruz. Bediüzzaman Said Nursi ve Ahmet Hüsrev Altınbaşak ikilisi, modern iş dünyasının aksine, dışa değil içe dönük, maddi değil manevi sermayeye odaklanan bir liderlik ve yayılım (distribüsyon) yapısının şifrelerini sunar.

Bu sırlı ikiliyi, manevi liderlik alanında iki ana başlık altında analiz edelim: İktisadi (Sermaye ve Yayılım) Analiz ve Manevi (Misyon ve İletişim) Analiz.

Bediüzzaman ve Hüsrev: Manevi Sermaye ve Risale-i Nur Hizmeti

Bu ikili, bir Vizyoner Kurucu (Bediüzzaman) ile bu vizyonu pratik ve sanatsal mükemmeliyetle operasyonel hale getiren (Hüsrev) dâhiyane bir ortaklığı temsil eder.

A. İktisadi Analiz: Sermaye ve Yayılım (Sermaye vs. Ürün)

Bu modelde, iktisadi faaliyet, kâr amacı gütmekten ziyade, manevi sermayeyi çoğaltma ve bilgiyi (Risale-i Nur) yayma üzerine kuruludur.

Figür / Rol	**Yönetim Statüsü**	**İktisadi Fonksiyon / Yayılım Modeli**
Bediüzzaman (Vizyoner Kurucu)	Fikir ve Esas Kaynak.	Fikir Sermayesi (Intellectual Capital): Risale-i Nur Külliyatı'nı kaleme alarak "ürün gamının" (product line) temelini atmıştır. Bu, markanın (Nur) temel misyonunu ve değerini belirler.
Hüsrev Altınbaşak (Baş Operasyon Yöneticisi)	Uygulama Mükemmeliyetçisi, Üretim Lideri.	Üretim ve Kalite Kontrol (Production & QA): Risaleleri sanatsal mükemmeliyetle (yazı güzelliği) çoğaltarak. Bu, ürünün kalitesini ve okuyucunun kabulünü artıran en kritik operasyonel adımdır.
Dinamik (Yayılım Ortaklığı)	Gönüllü ve Bağımsız Yayılım Modeli	Merkezi bir hiyerarşi veya bütçe olmadan, "samimiyet ve ihlas" üzerine kurulu bir "network" (ağ) ile çoğaltma ve dağıtma sistemi. Bu, modern bir virüs pazarlama (Viral Marketing) ve açık kaynak (Open Source) modeline benzer.

İktisadi Ders: Risale-i Nur hareketi, "manevi sermayenin" (samimiyet, ihlas) maddi sermayenin (para, bina) yerine geçebileceğini ispatlamıştır. Hüsrev'in sanatsal yazısı, eserin cazibesini ve yayılım hızını artıran tasarım ve kullanıcı deneyimi (UX/UI) unsurudur. Entelektüel sermayenin operasyonel mükemmeliyetle buluşmasıdır.

B. Manevi Analiz: İhlas ve Sadakatin Liderliği

Bu liderlik modeli, ego, makam ve şöhretten tamamen arınmış bir "nefsi feda etme" prensibi üzerine kuruludur.

1. İhlas Prensibi: Liderlikte Yüksek Etik (Bediüzzaman)

Bediüzzaman Said Nursi, "Ene" (benlik, ego) yerine "Nur" (hakikat) prensibini koymuştur.

- Manevi Yorum: Lider, kendi şahsını, eserinin (Nur) ve misyonunun (İman Kurtarma) önüne geçirmez. Makamsız, unvansız, şöhretten kaçınan bir liderlik modelidir. Talebelerini kendisine değil Risale-i Nur'a yönlendirmesi çok önemlidir.
- Liderliğe Aktarım: Hizmetkâr Liderlik (Servant Leadership): Modern bir liderin kendi egosunu kontrol altına alması ve asıl amacın (şirketin

misyonu) kendi kariyerinden daha önemli olduğunu kabul etmesi. Bediüzzaman'ın mücadelesi, hakikatin sözcüsü olma yolculuğudur.

2. Sadakat ve Fedakârlık: Operasyonel İhlas (Hüsrev)

Hüsrev Altınbaşak'ın rolü, "İhlas Risalesi"nin pratik hayattaki bir uygulamasıdır. O, en zor şartlarda, büyük bir sanatsal disiplinle, karşılık beklemeden Risaleleri çoğaltmıştır.

- Manevi Yorum: Hüsrev, Bediüzzaman'ın manevi otoritesine mutlak sadakat göstermiştir. Bu, kişisel ün, servet veya rahatlık arayışını tamamen terk etmeyi gerektirmiştir. Bu, "misyon için özveri"nin en yüksek derecesidir.
- Liderliğe Aktarım: Misyon Odaklı Ekip: Organizasyonun en kritik operasyonel görevini (üretimi) yürüten kişinin, kişisel çıkardan tamamen arınmış olması. Hüsrev'in yazısı, "iş ahlakı ve kalitede manevi mükemmeliyetçiliğin" örneğidir.

Sonuç: Liderlikte Şöhretten Kaçınma

Bediüzzaman ve Hüsrev ikilisi, modern liderlere, şöhret ve makamın aslında yayılıma engel olduğunu öğretir.

- Bediüzzaman'dan Ders: Kurucunun görünmez kalması (inziva, tecrid), eserin ve fikrin objektifliğini ve evrenselliğini artırır. Fikir, kişisel karizmaya bağımlı kalmaz.
- Hüsrev'den Ders: En büyük hizmet, gönüllü ve gizli yapıldığında daha bereketli olur. En üst düzey operasyonel yetenekler (sanat, yazım), tevazu ile harmanlandığında en kalıcı etkiyi yaratır.

Bu ikili, çağımızın liderlerine "kalıcı etki yaratmanın, şöhretli olmaktan değil, ihlaslı (samimi) olmaktan geçtiğini" fısıldamaktadır.

Bediüzzaman Said Nursi ve Ahmet Hüsrev Altınbaşak ikilisine ait, manevi sermayenin ve operasyonel sadakatin gücünü anlatan, ders çıkarıcı bir hikâye yazalım.

Sırlı İkili Hikayesi: "Gözyaşının Hattı"

Risale-i Nur ve Çoğaltmanın Manevi Bedeli

1940'lı yılların ortalarıydı. Bediüzzaman Said Nursi, Isparta'da zorlu bir tecrit hayatı yaşıyor, yazdığı hakikatleri küçük kağıtlara döküyordu. Maddi imkânlar sıfır, baskı ve yasaklar ise en üst düzeydeydi.

Bu manevi hareketin en kritik operasyonel ayağı, Üstad'ın talebesi Ahmet Hüsrev Altınbaşak idi. Hüsrev Efendi'nin vazifesi, Bediüzzaman'dan gelen risaleleri, matbaa kesinlikle kullanılamadığı için, kendi el yazısıyla çoğaltmaktı.

Hikâye Başlıyor: Tek Bir Cümlenin Değeri

Bir akşam, Hüsrev Efendi, bir risalenin en can alıcı bölümünü, "İhlas Risalesi"ni, her zamanki sanatsal ve hatif (gizli) yazısıyla çoğaltıyordu. Yorgunluktan gözleri yanıyor, sabaha kadar bitirmesi gereken sayfalar bekliyordu.

Gelen yeni bir mektupta, Üstad Bediüzzaman, Hüsrev'e şöyle yazmıştı:

"Kardeşim Hüsrev, yazdığın her bir harfin değeri, o satırın taşıdığı hakikatle ölçülür. Lakin unutma, senin yazının kıymeti, o yazıya abdestle başlamanda ve o yazıyı ihlasla bitirmende gizlidir."

Hüsrev Efendi, bu mektubu okuyunca derin bir nefes aldı. Bütün gün yorgunluktan abdest tazelemeyi unutmuştu. Hemen kalkıp abdest aldı, tekrar yazmaya başladı.

Gözyaşının Hattı ve Sanat

Yazmaya devam ederken, risalenin derin manası onu öylesine etkiledi ki, gözlerinden sıcak bir damla kâğıdın üzerine düştü. Damla, mürekkebi dağıtarak bir harfin kenarını bozdu. Hüsrev Efendi üzüldü, bu mükemmel yazıda bir kusur oluşmuştu. Tam o harfi silip düzeltmeye niyetlenirken, Üstad'dan gelen bir başka söz aklına geldi:

"Yazılan eserin noksanı, samimiyetin noksanından daha ehvendir."

O an anladı. O damla, bir kusur değil, o satıra dökülen ihlasın (samimiyetin) ve manevi bedelin somut bir deliliydi.

O harfi silmedi. Gözyaşıyla ıslanan o kısım, artık sadece bir yazı değil, "gözyaşı hattı" olarak, o satırın manevi yükünü taşıyordu. O damla, risalenin, bir ticari ürün değil, bir manevi amel olduğunun imzasıydı.

Yönetim ve Manevi Sermaye Dersi

Bu olay, Üstad ve Hüsrev arasındaki operasyonel mükemmeliyetin (Hüsrev'in güzel yazısı) manevi niyetle (ihlas ve sadakat) nasıl birleştiğini gösterir.

- Bediüzzaman'dan (Vizyoner Lider) Ders: Lider, ekibine sadece görev tanımını değil, o görevin manevi amacını (ihlas) da hatırlatmalıdır. En büyük teşvik, maddi değil, manevi hatırlatmadır.
- Hüsrev'den (Operasyonel Lider) Ders: Yapılan işte kalite (sanatsal yazı) esastır, ancak bu kalitenin üzerindeki en büyük kalite standardı, samimiyet (gözyaşı/ihlas) ve fedakârlıktır.

Bu ikili, dünyanın en büyük maddi imkânsızlıkları karşısında bile, ihlâsı sermaye yaparak muazzam bir manevi yayılım ağı kurmanın mümkün olduğunu ispatlamıştır.

SONUÇ

Tarihin Aynasında Çağın Liderlik Şartı

Değerli Şahsiyetlerin hayatlarından çıkardığımız dersler, modern bir CEO'nun veya patronun sadece kâr tablolarını yönetmekle kalmayıp, aynı zamanda ruhsal, etik ve entelektüel bir mirası da yönetmek zorunda olduğunu göstermektedir.

Analiz ettiğimiz tüm bu ikili gruplar – temel etik prensiplerden (Edebali) merkezi risk yönetimine (Abdülhamit), manevi dönüşümden (Mevlâna) operasyonel sadakate (Hüsrev) kadar– modern liderliğin temelini oluşturan üç ana sütunu işaret etmektedir:

1. Sütun: Yönetimin Temeli – Adalet ve Etik Yönetim (Governance)

Liderlikteki ilk ve en kalıcı ders, gücün adaletle sınırlandırılmasıdır.

- Hukukun Üstünlüğü (Edebali Modeli): Osman Gazi'nin, kendi kılıcının bile Kadı'nın hükmünden sonra geldiğini kabul etmesi, modern liderin şirket hukukunu ve etik kurallarını kendi çıkarının üstünde tutma zorunluluğunu gösterir. Güç, mutlak değildir; etik bir çerçeveye tabidir.
- İç Denetim ve Şeffaflık (Behlül Dane Modeli): Harun Reşit'in ihtişamına karşı Behlül'ün sadeliği, bir patronun veya CEO'nun kendi egosunu ve hırsını sürekli sorgulayacak bağımsız bir ses (İç Denetim/Etik Kurulu) mekanizmasına ihtiyacı olduğunu kanıtlar.
- Kişisel Vazife (Hz. Ömer Modeli): Kaynakların şeffaf yönetimi ve hesap verebilirlik (accountability), gücün yozlaşmasını önleyen temel mekanizmadır.

2. Sütun: İcranın Ruhu – Vizyon, Odak ve Dayanıklılık (Resilience)

Başarı, sadece doğru stratejide değil, aynı zamanda liderin zorluklar karşısındaki psikolojik direncinde yatar.

- Krizde Sükûnet (Akşemseddin Modeli): Fatih Sultan Mehmed'in kuşatma sırasındaki şüphe anlarında Akşemseddin'in gösterdiği manevi sükûnet, modern bir CEO'nun krizde panik yaymak yerine, ekibe inanç ve dinginlik aşılaması gerektiğini öğretir.
- Bilgi Yönetimi (Abdülhamit Modeli): Kriz döneminde hayatta kalmak için bilgi akışını merkezileştirmek ve riskleri tespit etmek (ERM) kritik önem taşır. Ancak bu, mutlak güvene dayalı bir operasyonel sadakat (Tahsin Paşa) gerektirir.

- Sürekli Dönüşüm (Mevlâna Modeli): Şems'in ayrılığının yarattığı travmayı yeni bir yaratıcı ürüne (Mesnevi) dönüştürmek, bir liderin organizasyonel krizi, inovasyona dönüştürme yeteneğinin en büyük örneğidir.

3. Sütun: Kalıcılığın Sırrı – İhlas, Sadakat ve Devir (Legacy)

En büyük liderlik başarısı, liderin kendisinden sonra da devam eden bir miras bırakmaktır.

- Misyonun Sadeliği (Yunus Emre Modeli): Taptuk Emre'den alınan derin felsefi bilgiyi, Yunus Emre'nin halkın anlayacağı yalın Türkçe ile aktarması, en karmaşık vizyonun bile sadeleştirilerek ölçeklenmesi (Brand Localization) gerektiğini gösterir. Mesajın kalıcılığı, yalınlığında gizlidir.
- Liderin Görünmezliği (Bediüzzaman Modeli): Bediüzzaman'ın şöhretten kaçınması ve Hüsrev'in gönüllü, sanatsal çoğaltma faaliyeti, manevi sermayenin (ihlas) maddi sermayeden daha güçlü olduğunu ve liderin kişisel egolarının misyonun önüne geçmemesi gerektiğini öğretir.
- Yetenek Gelişimi (Taptuk Emre Modeli): Büyük liderler, sadece başarılı olmakla kalmaz, kendi gölgelerini aşacak, daha büyük yetenekleri (Yunus Emre) sabırla yetiştirir ve onlara yetki (manevi izin) verir.

4. Sütun: Kalıcılığın Garantisi – Kurumsal Mimari ve Eğitim (Governance)

- Liderliğin kalıcı bir mirasa dönüşebilmesi için, liderin kişisel karizmasını aşan sağlam bir sistem ve sürekli yenilenen bir bilgi altyapısı gereklidir.
- Kurumsal Anayasa (Nizamülmülk Modeli): Nizamülmülk'ün Siyasetname'yi kaleme alması ve bürokrasiyi kurması, liderin (Melikşah) kişisel gücünün bile etik ve hukuksal kurallarla (Governance) sınırlı olması gerektiğini gösterir. Bu, modern CEO'nun Şirket Ana Sözleşmesine ve Etik Kodlarına bağlı kalma zorunluluğunun arketipidir.
- Yetenek Gelişimi ve Bilgi (Nizamiye Modeli): Nizamiye Medreseleri'nin kurulması, sadece bugünü değil, geleceğin adil yöneticilerini yetiştirme vizyonudur. Liderlik, sadece mevcut kaynakları yönetmek değil, aynı zamanda bilgi sermayesine (Intellectual Capital) sürekli yatırım yaparak organizasyonun yüz yıl sonrasını planlamaktır.
- Sistemin Üstünlüğü: Bu model, güçlü bir liderin (Melikşah) dahi, güçlü bir sisteme (Nizamülmülk'ün bürokrasi ve adalet sistemi) dayanarak hareket ettiğinde zirveye ulaşabileceğini kanıtlar. Nizamülmülk, gücü hikmetle dengeleyen kişidir.

Sonuç Cümlesi

Burada sıraladığımız liderlik modeli, modern CEO'lara "güçlü bir yönetim koltuğu" değil, "zorlu bir manevi ve etik emanet" sunmaktadır. Adalet, İhlas

ve Azim üçgeninde inşa edilen bu liderlik modeli, çağımızın en büyük küresel ve etik krizlerine karşı tek ve kalıcı cevaptır.

Bu Charter'ı (Liderlik Şartı) benimseyen modern lider, sadece bir şirketi değil, aynı zamanda kalıcı ve hayırlı bir mirası yönetecektir.

Bu tarihi liderlik ikililerinin hikayeleri, Patrolar ve CEO'lar kavramının daha iyi anlaşılması ve modern yönetim ve manevi yaşam için sonsuz bir ilham kaynağıdır. "Liderlik Şartı" artık sadece manevi ve etik değerlere değil, aynı zamanda sistemik sürdürülebilirliğe de vurgu yapacaktır. Liderlik; Adalet, İhlas, Azim ve dördüncü temel sütun olarak Kurumsal Yönetim (Governance) üzerine kurulur.

KAYNAKLAR

www.ceotudent.com Jonatan Livngston Makalesi 24.11.2021

İslam Ansiklopedisi

https://www.manpower.com.tr/blog/lider-nedir-lider-ile-yonetici-arasindaki-fark-nedir

Öğr. Gör. Neriman ÇELİK/Doç. Dr. Aykut BEDÜK: VEKALET TEORİSİ YAKLAŞIMI İLE İŞLEM MALİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ (https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/319589)

Leo Hindery-Ceo olmanın yolları- Çeviri Barış Satılmış. Pegasus yayınları İstanbul 2006 (arka kapak)

İBN ARABÎ-GİRİŞ KİTABI VÂRİS-İ ENBİYÂ WILLIAM C. CHITTICK-Nefes Yayıncılık A.Ş. İstanbul, 2014

https://www.manpower.com.tr/blog/z-kusagi-nedir-z-kusagi-ozellikleri-nelerdi

Tunahan Coşkun- Dahilerin okulu Enderun Ağustos-2011

https://insanvehayat.com/dahilerin-okulu-enderun/)

İlmi ve Akademik Araştırma Dergisi Sayı 21. S.161-162- Zafer Erginli - İbn Arabi'ye göre Hz. Ademde Temel İnsan Nitelikleri konulu makale www.sorularlarisale.com

Peygamberler Tarihi – M.Asım Köksal